

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمات الإدارية العليا
وقوانين الجمعية العمومية
شباط ١٩٤٦ - ربيع عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن النكاشي
لعمامة جامعة القاهرة

الدكتور فهد عيسى
أستاذ علم الإدارة

الجزء الحادي عشر

الطبعة الأولى
١٩٨٧ - ١٩٨٦



مصادر: الدار المصرية للموسوعات وجمعية الفكر في القاهرة
الطبعة: ١٩٨٥ - ١٩٨٦ - ٥٤٣ - ٣٩٣٦٦٣

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكاهاني - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربي

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلي - القاهرة

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمـة الإداريـة العليـا

وفتاوى الجمعيـة العموميـة

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني
الحامي أمان محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الهيئة العامة لمكتبة الأسكندرية	الجزء الحادى عشر
رقم التسلسل ٣٤٢	
رقم التسجيل ٧٥-٦٧	الطبعة الأولى
	١٩٨٧ - ١٩٨٦

إصدار: الدار العربية للموسوعات

القاهرة: ٢٠ شارع عدلى - ص.ب: ٥٤٣ - ت: ٧٥٦٦٣٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُتِلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالمشاهرة
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .

يسعدنا أن نقدم إلى السادة رجال القانون
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد
الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمات الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥

وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥

أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية .

عبد الفکر الحافي

موضوعات الجزء الحادى عشر

ترقية

تركة

تسليم المجرمين

تطوع

تعليم

تميين

تقادم

منهج ترتيب محتويات الموسوعة

بويت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي قررتها كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الرأى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ •

وقد رتبنا هذه المبادئ مع ملخص للأحكام والفتاوى التي أرسنتها ترتيبا أبجديا طبقا للموضوعات • وفي داخل الموضوع الواحد رتبنا المبادئ وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة المجمعة وامكانات هذه المادة للتبويب •

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى بدىء - قدر الامكان - برصد المبادئ التي تضمنت قواعد عامة ثم أعقبها المبادئ التي تضمنت تطبيقات أو تفصيلات • كما وضعت المبادئ المقارنة جنبا الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الأحكام أو الفتاوى • وكان طبيعيا أيضا من منطلق الترتيب المنطقى للمبادئ في اطار الموضوع الواحد ، أن نوضح الأحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينهما تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الأحكام في جانب والفتاوى في جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التي يدرسها والوصول بأقصر السبل الى الالمام بما أدلى في شأنها من حلول في أحكام المحكمة الادارية العليا أو فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء • وكثيرا ما تتلاقى الأحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينهما فعن المفيد أن يتعرف القارئ على هذا التعارض أولا من استمرار الأحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما أقرته المحكمة من مبادئ في ناحية وما قررته الجمعية العمومية في ناحية أخرى •

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوي على مبادئ عديدة ومتشعبة أرساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ، وما تعلق بها من فتاوى وأحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع اليها فى الأصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى دأب المكتب الفنى بمجلس الدولة على إصدارها سنويا للأحكام والفتاوى ، وان كان الكثير من هذه المجموعات قد أضى متعذرا للتوصل اليها لتقدم المهد بها ونفاذ طبعاتها . كما أن الحديث من الأحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن فى مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى فى الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل فى اعلام الكافة بما أرساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ فى ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية أو من قسم الرأى مجتمعا بشأنه ، وأن تندر الإشارة الى رقم الملف فى بعض الحالات القليلة فسيلتقى فى ذلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الرأى وتاريخ التصدير .

وفى كثير من الأحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة أخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧)

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسته ١٣ من أبريل ١٩٥٧ .

مثال ثان :

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٤/٦/١٩٧٨)

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لقسمى
الفتوى والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم
٧٧٦/٤/٨٦ .

مثال آخر ثالث :

(فتوى ١٢٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
التي صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ٦٣٨ بتاريخ ١٩ من
يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيده الماما بالموضوع الذى يبحثه .
وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد التعليق
عقب الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته
أو بأكثر من فتوى أن حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق
فى نهاية الموضوع . وعلى الدوام لن تحمل التعليقات أرقاما متسلسلة
كما هو متبع بشأن المبادئ المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارئ المنهج الذى يجدر أن
يتبعه فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتعليقات انطوت عليها هذه
الموسوعة . ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارئ بأنه سوف يجد
فى ختام الموسوعة بيانا تفصيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من
الفتاوى والأحكام بأكثر من موضوع ، فإذا كانت قد وضعت فى أكثر
الموضوعات ملاءمة الا أنه وجب أن نشير اليها بمناسبة الموضوعات
الأخرى التى تمسها الفتوى أو الحكم من قريب أو بعيد .

والله ولى التوفيق

حسن الفكهاى ، نعيم عطية

ترقيـة

الفصل الأول : اجراء الترقية •

الفرع الأول : سلطة الادارة في اجراء الترقية •

- أولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف •
- ثانيا : ولاية جهة الادارة في اجراء الترقية ولاية اختيارية أساسا ، وجوب مراعاة الاقدمية مع الجدارة •
- ثالثا : قواعد الترقيات بالتنسيق والتنسيق لم تكن مخصصة لأوظفين دون غيرهم •
- رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد انتتسيـر ، وعلى مدعى العكس اثبات مايدعيه •
- خامسا : الترقية التي كانت تتم بمراسيم ملكية لم تكن مقيدة بـمدد ، ولا بعدم تخطى الدرجات •
- سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قيـدا على اجراء جهة الادارة للترقية طبقا للقانون •
- سابعا : عدم تقديم تقارير عن المـامل خلال السنتين الأخيرتين لعدم خصوعه لوضع هذه التقارير لا يمنع لجنة شؤون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة •
- ثامنا : ترشيح جهة الادارة للعامل للترقية يتمثل في تقديرها لـصلاحيته لها •
- تاسعا : بطلان قرار الترقية عند افعال اجراء جوهرى مسبق من الواجب اتخاذه قانونا •

عاشرا : بطلان التخطئ المبني على تقرير كفاية وضعه من له مصلحة ظاهرة في عدم ترقية الموظف .

الفرع الثاني : اجراء الترقية وارتباطه بتخصيص الميزانية .

أولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون في الميزانية وليس في الأعمال التحضيرية لها .

ثانيا : الميزانية هي التي تحدد النطاق الزمني للدرجات عند حساب ما يرقى اليه منها بالأقدمية والأخرى بالاختيار .

ثالثا : وجوب الاعتداد بالنسبة للترقية بما يرد في التأشير العامة للميزانية .

الفرع الثالث : اجراء الترقية يكون في الاصل بين من تجمعهم وحدة واحدة في الميزانية .

الفرع الرابع : قرار الترقية .

أولا : قرار الترقية هو الذي ينشئ المركز القانوني فيها .

ثانيا : استيفاء العامل لشروط الترقية لا يجعله مستحقا لها .

ثالثا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه لزاما حقا في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟

رابعا : ترخص جهة الادارة في اختيار الوقت الملائم للترقية .

خامسا : في شأن الترقية لا يضار الموظف من تراخى جهة الادارة في اجراء معين .

سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلا ومتى يكون معدوما .

(١) اعتبار قرار الترقية معدوما اذا لم يتوفر ركن النية .

(ب) عدم استكمال الموظف المدة التي يقضيها في الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس انعدامه .

(د) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيما بعد خطأ قرار باطل وليس معدوما .

الفرع الخامس : لجنة شئون الموظفين ازاء الترقية .

اولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شئون العاملين مقام التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم .

ثانيا : سلطة لجنة شئون الموظفين تنتهي مالا الى احداث الترقية ان لم يعترض عليها من يملك ذلك في الميعاد المحدد .

ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شئون الموظفين بالترقية .

الفصل الثاني : الترقية خلال فترة الاختبار .

اولا : الاصل عدم جواز ترقية العامل في فترة الاختبار .

ثانيا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار ، اذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة الاختبار ، ومقتضاة في ذات الدرجة والوظيفة والكادر التي اعيد التعيين فيها .

ثالثا : ثمة فترات اختبار أخرى لا تأثير لها على ميعاد اجراء الترقية .

الفصل الثالث : الترقية بالاختيار .

الفرع الأول : المناط في الترقية بالاختيار .

- أولا : الجدارة والأقدمية .
- ثانيا : استمداد الاختيار من عناصر صحيحة .
- ثالثا : اجراء مفاضلة حقيقية .

(أ) الغرض من المفاضلة التعرف على مدى تفاوت

- المرشحين للترقية في مضمار الكفاية .

(ب) سلطة الادارة في المفاضلة بين المرشحين

- ليست مطلقة .

(د) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون

- وظائف من مستوى وظيفى واحد .

الفرع الثانى : تقدير صلاحية المرشح للترقية بالاختيار .

اولا : لا اعتداد في تقدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه

- ملف خدمته وحده .

ثانيا : لا اعتداد في تقدير الكفاية بالمؤهلات الدراسية

- وحدها .

ثالثا : معيار رجحان الكفاية بما ورد بملف الخدمة وما

- يبينه الرؤساء .

رابعا : الاعتداد في تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح

بالدرجات التى حصل عليها العامل داخل المرتبة

- ذاتها .

الفرع الثالث : الأقدمية كمعيار لضبط الاختيار .

أولا : عدم جواز تخطي الأقدم في الترقية الا اذا كان
الأحدث ظاهر الامتياز عليه .

ثانيا : عدم مراعاة ترتيب الأقدمية في الترقية بالاختيار
جائز مادام لم يصمه عيب سوء استعمال السلطة .

ثالثا : طعن الأقدم في الترقية .

الفرع الرابع : ضوابط اجراء الترقية بالاختيار .

أولا : يشترط فيما تضمنه جهة الادارة من ضوابط للترقية
بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفة القانون .

ثانيا : يشترط في الضوابط التي تضمنها جهة الادارة للترقية
بالاختيار ان تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق الا
بعد نشرها .

ثالثا : عدم جواز اشتراط حصول العامل على مؤهل عال
لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الاختيار .

رابعا : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية
بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة الى
ضوابط الترقية بالاختيار .

خامسا : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها
الى ضوابط الترقية بالاختيار باطل .

سادسا : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيار مفاده
الا يكون العامل معاراً مخالف للقانون .

سابعا : عدم جواز اضافة شرط عدم الاعارة أو الحصول
على اجازة بدون مرتب الى ضوابط الترقية
بالاختيار .

ثامنا : لا يجوز لجهة الادارة فيما تضعه من ضوابط الترقية بالاختيار أن تشدد ما جعله القانون منها أساسا للترقية .

تاسعا : ترخص جهة الادارة في وضع ضوابط الترقية بالاختيار مرهون باحترام القانون وعدم المساس بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا .

عاشرا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار وجب التزامها في التطبيق الفردي .

الفرع الخامس : منطقة الترقية بالاختيار .

اولا : الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات تكون بالاختيار للكفاية .

ثانيا : الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف تتم بالاختيار .

ثالثا : الترقية بالأقدمية في النسبة المقررة لذلك* واستعمال نسبة الاختيار .

الفصل الرابع : الترقية والكدرات والمؤهلات الدراسية والوظائف التي تقتضى تأهيلا خاصا .

الفرع الاول : الترقية والكدرات .

اولا : الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي الى الدرجة الثالثة في الكادر الاداري .

ثانيا : الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الاداري .

ثالثا : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى .

الفرع الثانى : الترقية والمؤهل .

اولا : مدى ترقية الموظف غير المؤهل .

ثانيا : ترقية الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية .

الفرع الثالث : الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تأهيلا خاصا .

اولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحيه معينة .

ثانيا : فى الترقية الى درجة الوظيفة التى تحتاج الى تأهيل خاص لا يقوم أفراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك التأهيل فيهم جميعا ، ولا وجه اذن للقول بأن الأقدم قد تخطى ما دام لم يستوف ذلك التأهل الخاص .

ثالثا : بعض الامثلة على وظائف تحتاج الى تأهيل خاص

الفصل الخامس : موانع الترقية .

الفرع الاول : تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف على الترقية .

اولا : التخطى يكون على أثر تقديم تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف .

ثانيا : عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للابعاد عن الترشيح للترقية .

ثالثا : تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى اثره فى التخطى الا فى السنة التى قدم فيها .

رابعاً : اذا افتقد التقرير بمرتبة ضميم النهائية كان غير منتج في تخطى الموظف .

الفرع الثانى : اثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والوقف عن العمل على الترقية .

اولاً : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت براءته أو الحكم عليه بما لا يزيد عن الانذار يعتبر اصلاً عاماً يقتضيه حسن سير العمل بالادارة .

ثانياً : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء أكانت الاحالة الى محاكمة تأديبية أو محاكمة جنائية .

ثالثاً : منع ترقية العامل الموقوف عن العمل طوال مدة وقفه .
رابعاً : اذا كانت الاحالة الى محاكمة عسكرية عن مخالفات في المحيط العسكري ، فهذه لا تعتبر مانعاً من الترقية في الوظائف المدنية .

خامساً : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وتلك التى تتم طبقاً للمادة ٤٠ مكرراً من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العاملين .

سادساً : يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية الى حين الفصل في موضوع التهم المنسوبة اليه .

سابعاً : متى يعتبر الموظف محالاً الى المحاكمة التأديبية ؟

ثامناً : متى يعتبر الموظف محالاً الى المحاكمة الجنائية ؟

تاسعاً : ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل في الدعوى التأديبية تكون على ضوء التفرقة

بين حالتي البراءة والادانة، وبالنسبة للادانة يفرق بين حالتي الحكم بعقوبة الانذار والحكم بعقوبة اشد من ذلك .

عاشرا : بصدر الحكم في موضوع الاتهام المقامة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لا يترتب على توقيعها تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يكن محالا الى المحاكمة .

الفرع الثالث : أثر توقيع عقوبة تأديبية على الترقية .

اولا : ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع جزاء عليه ، هل هي وجوبية أم ليست وجوبية ؟

ثانيا : تحمن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه بغوات ستين يوما على صدوره دون سحبه ، فهذا العيب الذي يلحق القرار لا يجعله معذوما بل يبطله فحسب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة .

ثالثا : حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية .

رابعا : أثر الحرمان من العلاوة الدورية يختلف أثره تبعا لما اذا كانت عقوبة تأديبية أو نتيجة لحصول الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف .

خامسا : الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجند أو المستدعي أو المستبقى في الجبال العسكرية ليست من مواقع الترقية له في مجال الوظيفة المدنية .

الفرع الرابع : أثر الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة ولو مع وقف التنفيذ على الترقية •

الفرع الخامس : ترقية الموظف المنقول •

أولا : الأصل في الموظف المنقول عدم ترقيته في الوحدة المنقول اليها قبل سنة من تاريخ نقله • الحالات التي يجوز فيها ترقيته قبل مضي السنة هي استثناء من هذا الأصل العام •

ثانيا : الموظف المنقول لا يجوز ترقينه الى درجة بالجهة الادارية التي نقل منها •

ثالثا : قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهوري ؟•

رابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته ؟

خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل، هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفي الجهة المنقول اليها من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟

سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل، لا يسرى على النقل الذي يعتبر بمثابة تعيين •

سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله، لا يسرى على الترقية في نسبة الاختيار •

ثامنا : الترقية في الوحدات المنشأة حديثا معفاة من قيد السنة بالنسبة للموظف المنقول اليها •

تاسعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله

لا يسرى على النقل الى درجة جديدة منشأة
بالميزانية •

عاشرا : قيد الا يفوت النقل على الموظف المنقول دوره في
الترقية بالاقدمية يسرى على النقل من كادر
الى آخر •

حادى عشر : المبعوث الذى ينقل تبعا لايضاده فى بعثة على
حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته فى تلك
الجهة قبل مضى سنة على النقل •

ثانى عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله،
لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخابرات العامة •

ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه حظر
ترقية المنقول فى الجهة المنقول اليها قبل مضى سنة
من تاريخ النقل •

الفرع السادس : ما لا يعد مانعا من موانع الترقية •

أولا : الاعارة لا يجوز أن تكون مانعا من الترقية •

ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز أن تكون مانعا من
الترقية •

ثالثا : المرض لا يجوز أن يكون مانعا من الترقية •

رابعا : استقالة العهد على الأخطاء لا تجعلها عائقا عن
الترقية •

خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب الفاء تخطيه فى
الترقية لايجوز أن يبرر بذاته تركه فى ترقية تالية •

الفصل السادس : الترقية الاستثنائية •

الفصل السابع : ترقيات في مصالح مختلفة .

الفرع الأول : وزارة التربية والتعليم .

أولا : الترقيات الأدبية .

ثانيا : ترقيات معلمى التربية البدنية .

الفرع الثانى : المركز القومى للبحوث التربوية .

الفرع الثالث : السكة الحديدية .

الفرع الرابع : وزارة الأشغال العمومية .

أولا : مهندسو الرى والمباني .

ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء .

الفرع الخامس : هيئة كهرباء مصر .

الفرع السادس : الهيئة العامة للتأمين والمعاشات

الفرع السابع : مصلحة الجمارك .

الفرع الثامن : مصلحة الاموال المقررة .

الفرع التاسع : أطباء وزارة الصحة .

الفرع العاشر : الجامعات .

الفرع الحادى عشر : معهد التغذية .

الفرع الثانى عشر : كتبة الأقسام المدنية بالمحاكم ومحضروها .

الفصل الثامن : مسائل متنوعة في الترقيات

الفرع الأول : جوانب من قضاء الترقيات

أولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالفاء هي الترقية الى درجة مالية أعلى أو الى وظيفة أعلى في ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الأدبية .

ثانيا : الترقية في كادر غير الكادر الذي ينتمي اليه الموظف وقت اجرائها لا يحق له الطعن فيها .

ثالثا : ليس لموظفي جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو أمجت الجهتان بعد ذلك بالأداة القانونية اللازمة .

رابعا : حامل المؤهل المتوسط تتفق مصلحته في الطعن على ترقيات لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها .

خامسا : عند افصاح الادارة عن أسباب التخطي تخضع هذه الأسباب لرقابة القضاء الإداري . عند القضاء بالفاء قرار الترقية ، هل يحكم أيضا برد أقدمية المدعي في الدرجة التي تخطى اليها ورقى اليها بعد ذلك ، أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم ؟

سادسا : لا يجوز للقضاء الإداري في مجال التعقيب على قرارات لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية أن يحل نفسه محلها في استخلاص ذلك التقدير .

سابعا : الدعوى التي يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من التاريخ الذي كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التسوية .

ثامنا : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو إلغاء الترقية المصيبة .

تاسعا : قطع التقادم بالمطالبة بالحق في الترقية •

الفرع الثاني : احكام خاصة بالاقليم السورى •

الفرع الثالث : مسائل متنوعة اخرى في الترقية •

اولا : تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر ترقية •

ثانيا : مدى ترقية عضو البعثة اذا مارقى زميل له يحمل المؤهلات ذاتها •

ثالثا : اثر ترقية المعار على وضعه الوظيفى في الجهة المعار اليها •

رابعا : استقاط المدد التى تخفيها العامل دون اذن او عنر مقبول من المدد المشترطة للترقية •

خامسا : بطلان ترقية الموظف فى ظل كادر عام ١٩٢٩ الى وظيفة يشغلها موظف آخر •

سادسا : النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثانى المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية •

سابعا : بطلان القرار الصادر بتخطى العامل لسبب ثبت عدم صحته •

الفصل الأول

أجراء الترقية

الفرع الأول

سلطة الادارة في اجراء الترقية

اولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف :

قاعدة رقم (١)

المبدأ :

الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف — تقديرها منوط بالجهة
الادارية •

ملخص الحكم :

ان ترقية الموظف بالاختيار للكفاية ليست حقا مكتسبا له بل:
تقديرها منوط بالجهة الادارية ، تترخص فيه لما تمليه المصلحة العامة
في حدود القوانين والتعليمات وان تقدير الكفاية ومدى الصلاحية
للوليفة أو الدرجة الذي سيرقى اليها الموظف أمر متروك لسلطة الادارة
تبأشره بحسب ما تلمسه فيه من الصفات والمزايا وما تأنسه فيه من
كفاية ، وما يتجمع لديها عن ماضيه من عناصر تساعد على الحكم على
ذلك وتجعلها تطمئن الى حسن اختيارها له وتقدير الادارة في هذا الشأن
له اعتباره وهي تستقل به دون معقب عليها اذا ما غلب من الانجراف ولم
يقترن بأى وجه من وجوه اساءة استعمال السلطة •

(ظعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/١٦)

ثانيا : ولاية جهة الادارة في اجراء الترقية ولاية اختيارية أساسه وجوب مراعاة الأقدمية مع الجدارة :

قاعدة رقم (٢)

المبدأ :

سلطة الادارة في اجراء الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة،
ثم في ظل قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت أساسا ولاية اختيارية مناطقها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية فينسبة معينة ، وأطلقتها في نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية . ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفني العالي والاداري بالأقدمية في الدرجة . ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها ، ونصت المادة ٣٩ على أن تكون الترقيات الى الدرجتين الثامنة والسابعة كلها بالأقدمية في الدرجة ، وتكون الترقيات الى باقى درجات الكادرين الفني والمتوسط والكتابي بالأقدمية أيضا ، ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها . فاذا كانت المصلحة قد رأت - في ظل القوانين واللوائح القديمة - أن يكون المفاض في تقدير الجدارة ، عند الترقية بالنسبة لوظائف معينة لا تكتسب الجدارة فيها أساسا الا بالخبرة العملية ، هو وجوب قيام الموظف فعلا بأعمال الوظيفة المخصصة للدرجة المالية التي يشغلها ، وأن تكون الأقدمية في الدرجة في مثل هذه الوظائف من تاريخ الترقية الفعلية وشغل الدرجة دون ما اعتدوا بالأقدميات الاعتبارية ، ووافقت اللجنة المالية على ذلك ولجرت المصلحة الترقية على هذا الأساس ، فلا تشرب عليها في هذا الشأن ، إذ - لم يكن هناك وقتذاك نص قانوني يقيد سلطتها في هذا الصدد .

قاعدة رقم (٣)

المبدأ :

ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولاية اختياريا مناطقها الجدارة مع مراعاة الأقدمية - صدور قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت من سلطة الإدارة بالترقية بالأقدمية في حدود نسبة معينة وأطلقتها فيما وراء ذلك إذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية - تقدير هذه الإدارة للكفاية ومدى الصلاحية لا معقب عليه طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة - لا جناح على جهة الإدارة إذا وضعت قاعدة تلتزمها في الترقية طالما أطردت في تطبيقها (بصورة شاملة) ولم تخالفها في حالات فردية .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، والتي صدر انقرار المطعون فيه في ظل العمل بها كانت ولاية اختيارية مناطقها الجدارة حسبما تقدره الإدارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الإدارة بالترقية بالأقدمية في حدود نسبة معينة ، وأطلقتها فيما وراء ذلك إذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، وتقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للتوظيفة المرقى اليها أمر متروك لسلطة الإدارة تقدره حسب ما تلمسه في الموظف من شتى الاعتبارات وما تجيزه فيه من كفاية ملحوظة أثناء قيامه بعمله ، وما يتجمع لديها من ماضيه وحاضره من عناصر تعين على الحكم في ذلك ، وتقدير الإدارة في هذا الصدد لا معقب عليه إذا خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ، ولم يفرق بأي ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة ، ولا جناح على جهة الإدارة حرصا منها على اصطفاء الأصالح أن تضع لنفسها قاعدة تلتزمها في الترقية ، فإذا ما قدرت الأخذ بالتقارير السرية في الثلاث السنوات الأخيرة كمنصر من عناصر الاختيار فلا تثريب عليها في ذلك ما دامت قد أطردت في تطبيقها بصورة شاملة ولم تخالفها في حالات فردية .

ومن حيث أن الترقية المطعون فيها قد تمت في ٣١ من يولية سنة ١٩٥١ فان التقارير السنوية السرية الأخيرة التي يمتد بها في مجال هذه الترقية هي التقارير السرية عن السنوات ١٩٤٨ ، ١٩٤٩ ، ١٩٥٠ ، ولا كلن الثابت من الأوراق أن درجة كفاية المدعى خلال هذه السنوات كانت بمرتبة ضعيف وجيد جدا وممتاز ، على التوالي في حين أن درجة كفاية المطعون في ترقيتهم كانت بمرتبة جيد جدا وممتاز ومن ثم فان المدعى يكون أدنى منهم كفاية ويكون القرار المطعون فيه قد صدر سليما ومتفقا مع أحكام القانون غير مشوب بمعيب الانحراف بالسلطة .

(طعن رقم ٧٦٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٥/١/١٢) .

قاعدة رقم (٤)

المبدأ :

تقييد سلطة الادارة في الترقية في بعض الحالات والمطالقتها في حالات أخرى — حدود رقابة القضاء الادارى في كل من هاتين الحالتين .

ملخص الحكم :

ان مفاد قواعد التيسير الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ ، انها جعلت سلطة الادارة التقديرية في شئون الترقية محددة ومقيدة في حالات ومطلقة في حالات أخرى ، فهي محددة في الحالات التي تلتزم فيها الادارة بترقية الموظف بالأقدمية ، في حدود النسبة المعينة وذلك بالنسبة الى الترقيات لغاية الدرجة الثالثة الا حيث يقوم مبرر للتخطى وعندئذ يثمين أن يصدر قرار من الوزير المختص يبين فيه أسباب هذا التخطى ، ولكن سلطتها تصبح مطلقة في الترقية الى تلك الدرجات فيما وراء نسبة الأقدمية وفي الترقيات الى الدرجة الثانية فما فوقها . ويترتب على اختلاف سلطة الادارة التقديرية سعة وصيقا على الوجه المبين آنفا اختلاف مدى رقابة القضاء الادارى لقرارات الترقية التي تصدر بالتطبيق لقواعد التيسير سالف الذكر فاذا كانت سلطة الادارة التقديرية مطلقة أى غير مقيدة بأى حد أو قيد قانونى بل كان الأمر موكولا الى محض ترخصها واختيارها . كان

قرارها غير خاضع لرقابة القضاء الا حيث يكون ثمة انحراف بالسلطة، اما اذا كانت سلطتها محددة فعلا بنسبة معينة للترقية بالأقدمية المطلقة ومقيدة في الآن ذاته بعدم جواز التخطي الا لمرر يصدر من سلطة معينة في شكل مخصوص ، وبعد اتباع اجراءات مرسومة ، كان قرار الترقية خاضعا لرقابة القضاء الاداري من حيث مدى مطابقة القانون — فضلا عن الانحراف بالسلطة، وعلى ذلك لا بد أن يراقب هذا القضاء مدى التزام القرار الاداري لنسبة الأقدمية ولترتيب الدور فيها ، أو اختصاص السلطة التي أصدرت قرار التخطي والجراءات التي روعيت في شأنه والأسباب التي قام عليها ومبلغ صحتها وجديتها من حيث الواقع .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ في — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩) .

قاعدة رقم (٥)

المبدأ :

ولاية الادارة في الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة ولاية اختيارية أساسا — صدور قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بايجاب الترقية بالأقدمية في نسبة معينة وأطلقتها في نسبة أخرى — المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ جطت الترقية الى درجات الكادرين الفني والعالي والاداري بالأقدمية في الدرجة ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في نسب محددة — القرار الصادر بالترقية هو المنشئ للمركز القانوني فيها — الترقية بالمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنشأ بالقانون ذاته .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت أساسا ولاية اختيارية مناهضة الجدارة حسبما تقرره الادارة مع مراعاة الأقدمية، ثم صدرت بعض قرارات مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في نسبة معينة وأطلقتها

في نسبة أخرى إذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقّيات الى درجات الكادرين الفني العالي والاداري بالأقدمية في الدرجة ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها ، وغنى عن البيان أن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف لنوظيفة التي يرقى اليها أمر متروك لسلطة الادارة تقدره . حسب ما تلمسه في الموظف من شتى الاعتبارات ولا شك أن تقدير الادارة في هذا الشأن له وزنه . وبهذه المثابة فإن القرار الصادر بالترقية هو الذي ينشئ المركز القانوني فيها بآثاره في نواح عدة ، سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة التالية أي المرقى اليها ، أو من ناحية التاريخ الذي تبدأ منه الترقية . كذلك من ناحية الموازنة في ترتيب الأقدمية في الترقى بين ذوي الشأن ، كل ذلك حتى مع وضع شروط أو قيود للترقية فإن المشرع لم يضع لهذه الترقية قواعد تنظيمية يتعين على جهة الادارة التزامها بالنسبة الى كل من توافرت فيه شروطها حتى يمكن أن يترتب عليها مركز قانوني حتى لكل من استوفى هذه الشروط ، اللهم الا فيما يتعلق بحق إمامي الموظفين في الترقّيات التي قررتها المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فلن مراكمهم بالقانونية التي يفيدون منها بالتطبيق لهذه المادة إنما تنشأ بالقانون ذاته والقرار الذي يصدر في هذا الخصوص لا يعمد ، أن يكون كشفا لتلك المراكز ، ومن الجلي أن القرار الذي يصدر بالترقية فيما عدا الترقية الحتمية التي قررتها المادة ٤٠ مكررة المذكور إنما هو قرار اداري بكامل سماته ولا يسوغ في ضوء المبادئ المطبقه ايضاحها للتظلم منه أو مخاصمته الا بطريق دعوى تاليفه .

(طعن رقم ٢٤٧٦ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧) .

قاعدة رقم (٦)

المادة ٤٠ مكررة

المعيار الذي كانت تجرى الترقية على أساسه قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — هو الأقدمية مع الجدارة .

ملخص الحكم :

ان القوانين واللوائح التي كانت تنظم مسائل الترقّيات قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم تكن على وجه العموم تجعل من الأقدمية معياراً أصيلاً تجرى الترقية على أساسه ، وقد كشف القضاء الإداري في كثير من أحكامه عن أن معيار الترقية آنذاك كان الأقدمية مع الجدارة فيقوم حق صاحب الأقدمية في الترقية متى اقترنت بصلاحيته للعمل فإذا افتقد الصلاحية لم تسعفه الأقدمية وحدها .

(طعن رقم ٥٥٢ ، ٥٥٣ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٠) .

قاعدة رقم (٧)

المبدأ :

قواعد الترقية قبل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساسها الأخذ بالجدارة مع مراعاة الأقدمية .

ملخص الحكم :

ان الترقّيات في ذلك التاريخ أى قبل نفاذ القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة — لم تكن تجرى على أساس الأقدمية وحدها — وانما كانت تجرى على أساس الجدارة مع مراعاة الأقدمية .

(طعن رقم ١١٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٣٠) .

قاعدة رقم (٨)

المبدأ :

سلطة الادارة التقديرية في اجراء الترقية بالاختيار — مقيدة باستهداف الصالح العام — تخطى الاقدم الى الاحدث لا يجوز الا اذا كان الاخير ظاهر الامتياز عليه .

ملخص الحكم :

ان السلطة التقديرية للإدارة في اجرائها الترقية بالاقتدار مقيدة باستهداف الصالح العام وانه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير ظاهر الامتياز عليه .

(طعن رقم ١٠٠٠ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٥/٢٣) .

قاعدة رقم (٩)

المبدأ :

ولاية الترقية قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت ولاية اختيارية مناطقها الجدارة حسبما تقدره جهة الادارة مع مراعاة الأقدمية - تقدير الكفاية لم يكن يستمد من التقارير السرية وحدها .

ملخص الحكم :

قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة كانت ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح السارية وقتذاك ولاية اختيارية مناطقها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ولم يكن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للتوظيف التي يرقى اليها أمرا يستخلص من التقارير السرية وحدها بل كان متروكا لسلطة الادارة تقدره حسبما تلمسه في الموظف بمراعاة شتى الاعتبارات وما تأنسه فيه من كفاية ملحوظة في أثناء قيامه بعمله وما يتجمع لديها عن ماضيه وحاضره من عناصر تعين على الحكم في ذلك وتقدير الادارة في هذا الصدد له وزنه بلا معقب عليه متى خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ، ولم يقترن بأي ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة .

(طعن رقم ٢٤٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٨/١١/٣) .

ثالثا : قواعد الترقّيات بالتنسيق والتيسير لم تكن مخصصة لموظفين دون غيرهم :

قاعدة رقم (١٠)

المبدأ :

قواعد التنسيق والتيسير هي قواعد عامة مطلقة — القول بانها كانت مخصصة لموظفين معينين دون غيرهم — غير سليم .

ملخص الحكم :

ان ما تذهب اليه الجهة الادارية من أن قواعد التنسيق والتيسير كانت مخصصة لموظفين معينين بحيث لا تتعداهم الى غيرهم من الموظفين مهما توافرت فيهم شروط الترقية وكانوا أحق بها من أولئك الموظفين — وجهة النظر هذه لم تأت بها قواعد التنسيق والتيسير التي جاءت عامة مطلقة الغرض منها التيسير على طبقات الموظفين بصفة عامة مع مراعاة المصلحة العامة في تنسيق الدرجات في الجهاز الحكومي حتى يسير هذا الجهاز على نحو سليم وبروح أكثر سموا والقول بهذا النظر علاوة على أنه تخصيص بلا مخصص فانه يقضى على الغرض من قواعد التنسيق بتمييزه فئة على أخرى من فئات الموظفين دون أى مبرر بل ويسئ الى الغرض الذى وضعت من أجله .

(طعن رقم ١١٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/٣٠) .

رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد التيسير وعلى مدعى العكس اثبات ما يدعيه :

قاعدة رقم (١١)

المبدأ :

صدور الترقية من الادارة في نطاق سلطتها المطلقة — افتراض حملها على الصحة — على مدعى العكس عبء الاثبات .

ملخص الحكم :

ان سلامة قرار الادارة في الترقية التي تنبثق من سلطتها طبقاً لقواعد التيسير الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ ، لا تتوقف على دعواها أنها اصطلت الصالحين النابهين بالقياس إلى من تخطتهم في الترقية رغم أقدميتهم ، لأن هذه القرارات محمولة على الصحة ، ومفروض أنها بنيت على الأرجحية في الصلاحية بين المرشحين ، وانها صدرت عن مسلك اداري لحمته استقامة القصد وسداه عدم الانحراف بالسلطة ، ولان يدعى خلاف هذا الظاهر أن يذفضه بدليل ينقض سلامته المفترضة : فاذا ثبت أن المدعى لم يعين زملاءه اذين تخطوه ويدعى تفوقه عليهم في الكفاية ، بل اقتصر على مجرد أقوال مرسله وعلى تصوير أنه تخطى بمن هم أحدث منه خدمة وتخرجوا. فان هذا لا تقوم به حجة ولا ينهض به دليل على قيام عيب الانحراف بالسلطة بالقرار موضوع الدعوى .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩) .

خامساً : الترقية التي كانت تتم بمراسيم ملكية لم تكن مقيدة بعدد ولا بعدم تخطى الدرجات :

قاعدة رقم (١٢)

المبدأ :

الترقية للدرجات العليا التي تتم بموجب مراسيم أو أوامر ملكية في ظل كادر سنة ١٩٣٩ — غير مقيدة بشرط قضاء مدة معينة أو عدم تخطى الدرجات .

ملخص الحكم :

ان الترقية للدرجات العليا التي تتم بموجب مراسيم أو أوامر ملكية « كما تقضى قواعد كادر سنة ١٩٣٩ الساري وقتئذ غير مقيدة بشرط قضاء مدة معينة أو بشرط عدم تخطى الدرجات .

(طعن رقم ٦٤٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٧) .

سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قيда على اجراء جهة الادارة
للترقية طبقا للقانون :

قاعدة رقم (١٣)

المبدأ :

توجيهات رئيس الوزراء توجيهات ادارية لا ترقى الى مرتبة
القانون ولا تشكل قيда على حق الادارة في اجراء الترقيات مادامت
مطابقة للقانون .

ملخص الحكم :

لا وجه لما تستند اليه الجهة الادارية الطاعنة من تبريرها لعدم
ترقية المدعى بأن توجيهات رئيس الوزراء المشار اليها كانت تحول دون
ذلك لأنها توجب اجراء الترقيات مرة واحدة في شهر ديسمبر من كل
علم لأنه فضلا عن أن هذه التوجيهات قد نصت على نفاذ هذا الشرط
اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٦ أى في تاريخ لاحق لاجراء الترقية
المطعون فيها فان هذه التوجيهات بما تضمنه من شروط بالاضافة الى
تلك المقررة بنصوص صريحة لا تعدو مجرد توجيهات ادارية لا ترقى
الى مرتبة القانون ولا تشكل قيда على حق الادارة في اجراء الترقيات
ما دامت مطابقة للقانون .

ومن حيث أنه لما تقدم من أسباب يكون الحكم المطعون فيه قد
أصاب الحق فيما قضى به من الغاء القرار السلبي بالامتناع عن ترقية
المدعى الى الدرجة الرابعة الادارية اعتبارا من ١٣ من أبريل سنة
١٩٦٦ وما يترتب على ذلك من آثار ، ويتعين لذلك تعديل الحكم المطعون
فيه على مقتضى ما تقدم والزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن رقم ٢٨٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) .

سليما : عدم تقديم تقارير عن العامل خلال السنتين الأخيرتين لعدم خضوعه لوضع هذه التقارير لا يمنع لجنة شئون الموظفين من القيلم بتقدير درجة كفايته للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة :

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

عدم تقديم تقارير سنوية سرية خلال السنتين السابقتين على قرار ترقية الموظف — يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير في تقدير الكفاية والصلاحية للترقية — رقابة القضاء الادارى في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

إذا كانت لم تقدم عن المرشحين للترقية تقارير سنوية سرية خلال السنتين السابقتين على قرار الترقية المطعون فيه ، لعدم خضوعهم لنظام التقارير السنوية السرية ، فمن الطبيعي أن يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير في تقدير كفايتهم وصلاحيتهم للترقية ، لأنها بحكم تشكيلها واتصال أعضائها بالمرشحين أقدر على تبيان حقيقة أقدارهم وتعرف كفايتهم ، ومن أن رقابة القضاء الادارى تجد حدها الطبيعي في التحقق مما إذا كانت النتيجة التي انتهى اليها القرار مستمدة من أصول موجودة أو غير موجودة . وما إذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها مادية وقانونا أم لا .

ومع ذلك فنحن عن البيان ، أن تقدير كفاية الموظف في التقرير السنوى السرى ، متى استوفى هذا التقرير أوضاعه الشكلية ومر بمراحله القانونية ، لا رقابة للقضاء الادارى عليه ، ولا سبيل له الى مناقشته ، لتعلقه بصميم اختصاص الادارة، الذى ليس للقضاء الادارى أن ينصب نفسه مكانها تبعا الا اذا قام الدليل الايجابى على اساءة استعمال السلطة .

ثامنا : ترشيح جهة الادارة للعامل للترقية يتمثل في تقديمها
لصلاحية لها :

قاعدة رقم (١٥)

المبدأ :

وضع شروط للترقية من بينها ترشيح العامل من الجهة التي يعمل بها — حكمة هذا الشرط هي الاطمئنان الى أن هذه الجهة تقدر صلاحية العامل للترقية — تقدير كفاية العامل في السنوات السابقة على اجراء الترقية بأعلى مرتبة — يعتبر اقصاها عن صلاحية العامل يغنى عن الشرط المذكور .

ملخص الحكم :

لا وجه للقول بأن الجهة التي كان المدعى يعمل بها لم ترشحه للترقية المخطون فيها ، إذ أن الحكمة من هذا الترشيح ، هي الاطمئنان الى أن هذه الجهة تقدر صلاحية العامل للترقية وقد اقصحت الجهات التي عمل بها المدعى — خلال المدة من سنة ١٩٦٢ حتى سنة ١٩٦٦ — عن رأيها في صلاحية للترقية وذلك طالما أنها قدرت كفايته بأعلى مرتبة في كل تلك السنوات .

(طعن رقم ٢٩٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/١١)

تاسعا : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى مسبق من
الواجب اتخاذه قانونا :

قاعدة رقم (١٦)

المبدأ :

اغفال اجراء جوهرى يجب اتخاذه قانونا قبل الترقية — مبطل للقرار الصادر بها — مثال بالنسبة للقرار الصادر بالترقية قبل اصدار الوزير المختص قراره ببيان اسباب التخطي وفقا للقواعد الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٧/٥/١٩٥٠ .

ملخص الحكم :

إذا ثبت أنه قد أغفل إجراء جوهرى كان يتعين اتخاذه قبل إصدار قرار الترقية متضمنا تخطى المطمون عليه ، هو صدور قرار من الوزير المختص ببيان أسباب التخطى طبقا للقواعد الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ فإنه لا مزية فى أن أغفل هذا الإجراء فى ظل هذا القرار التنظيمى العام مبطل فى ذاته للقرار الوزارى الصادر فى ٢٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ فيما تضمنه من تخطى المطمون عليه .

(ظمن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٠/٦/١٩٦٢)

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

الغاء طريق الطعن القضائى فى الترقيات الى الدرجة الاولى
وتقرير تنظيم جديد يوجب اخطار من يتخطى فى الترشيح للترقية —
حق التخطى فى الترشيح فى التظلم الى الوزير خلال شهر من تاريخ
اخطاره — اصفاء الحصانة ضد الطعن القضائى على قرارات الوزير
الصادرة فى هذا الشأن لا يكون الا بعد مراعاة هذا الاجراء الجوهري .

ملخص الفتوى :

تقتضى المادة ٣٨ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانون رقم ٧٣ سنة ١٩٥٧ فى فقرتها الثانية على ان « الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات ، فكلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية ، وعلى الوزارة او المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم فى الترشيح للترقية بالاختيار من هؤلاء الموظفين ، ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم وتكون قرارات الوزير فى هذا الشأن نهائية وغير قابلة للطعن امام أية جهة بكونها كذلك ، استثناء من احكام المواد ٨ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد ألغى بالتعديل الذى أورده بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تعقيب القضاء على قرارات الترشيح للترقية من الدرجة الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها من الدرجات ، للاعتبارات التى ارتآها ، قد قرن ذلك فى الوقت ذاته ، باستحداث تنظيم جديد ، يكفل لذوى الشأن عدم حرمانهم من الضمانات الكافية ، بأن أوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم فى الترشيح للترقية ، كى يتسنى لهم التظلم الى الوزير خلال شهر من تاريخ ذلك الاخطار وتحقيقا للاستقرار فى الوظائف ذات الدرجات العليا ، وعدم حرمان شاغليها من الضمانات القانونية ، والتظلم الذى أورده التعديل المشار اليه ، كما هو واضح من النص عليه ، ومن المذكرات الايضاحية للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، ينصب على الترشيح للترقية دون القرار الذى يصدر بها ، فهو اجراء لاحق ومتربط على الاخطار بالترشيح ، وسابق على صدور قرار الترقية ، وعلى هذا ، فانه يتمين ، تطبيقا لما تقدم ، اخطار المتخطين فى الترشيح للترقية بتخطيهم وبأسماء من وقع عليهم الاختيار ، وذلك بعد اتخاذ قرار الترشيح ، وقبل صدور الترقية، ولاشك أن هذا الاجراء اجراء جوهرى وضمنانه أساسية خولها القانون للموظفين ، فيترتب على أغفاله واعتماد الترقية قبل الاخطار ، أن يصدر هذا القرار مجردا من الحصانة التى قررها القانون .

وتأسيسا على ما سبق ، فانه لما كان الثابت أن لجنة شئون الموظفين بمصلحة المساحة قد اجرت فى ٢٣/٢/١٩٦٠ حركة ترقية ضممتها ترقية بعض الموظفين من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى بالكادر الفنى العالى ، ثم امتدت هذه الحركة من السيد وكيل الوزارة فى ٩/٣/١٩٦٠ ، دون أن يسبق ذلك اخطار بالترشيح أو بالتخطى ، بل اتخذ هذا الاجراء بعد أن صدر قرار الترقية باعتماد الحركة فى التاريخ سالف الذكر ، لما كان ذلك ، فانه يتمين القول ببطالان هذا القرار ، لصدوره فاقدًا لذلك الركن الجوهري ، الذى نص عليه القانون، وعدم التعويل عليه كمصدر مشروع لترتيب حقوق ذاتية .

(فتوى ٣٨٠ فى ١١/٤/١٩٦٣) .

تطبيق :

كان تحسين قرارات الترقية من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات من الطعن عليه امام القضاء صورة من صور منع التقاضي الذي حظره دستور ١١ من سبتمبر ١٩٧١ في المادة ٦٨ منه اذ نص على أن « يحظر النص في القوانين على تحسين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء » ذلك ان « التقاضى — كما تقرر تلك المادة ذاتها — حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق اللجوء الى قاضيه الطبيعى » وما كان ينص عليه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديله بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ في شأن عدم جواز الطعن فى نهائية قرارات الوزير بشأن التخطى فى الترقية بالاختبار من الدرجة الثانية الى الاولى ومن الاولى فما يعلوها الذى يصدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى حل محله القرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ثم القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٢ بشأن الغاء موانع التقاضى فى بعض القوانين) .

عاشرا : بطلان التخطى المبني على تقرير كفاية وضعه من له مصلحة ظاهرة فى عدم ترقية الموظف :

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قضت بأن تكون الترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختبار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية — الترقية فى هذه الحالة تكون على أساس ما ورد بتقارير الكفاية فإذا ما تبين فساد هذا التقرير فسد الاختيار — قيام المطعون فى ترقيته وهو أحدث من المدعى فى اقدمية الدرجة الثالثة بتقدير درجة كفاية المدعى باعتباره الرئيس المحلى له رغم أن مصلحته ظاهرة فى تخفيض درجة كفايته لأنه ينافسه فى الترقية الى الدرجة الثانية — بطلان التقرير فى هذه الحالة مما يتعين منه اهداره والغاء قرار الترقية المترتبة عليه الغاء مجردا .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ « وهو القانون الواجب التطبيق على هذه المنازعة » تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . الخ وتنص المادة ٣١ من ذات القانون على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية » ويستفاد من ذلك أن الترقيات تكون بالأقدمية لغاية الدرجة الثالثة أما الترقيات للدرجة الثانية وما يعلوها فقد جعل المشرع ولاية الترقية اليها الى تقدير جهة الادارة سواء من حيث ملائمتها أو وزن مناسبتها فيحق لها أن تجريها على أساس الأقدمية اذا توافرت الصلاحية في الدور ويجوز لها ان تجريها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الاحداث اذا كان اكفاً من الاقدم ولا معقب عليها في هذا كله مادام خلا تصرفها من اساءة استعمال السلطة وبشرط أنه عند التساوي في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية . والترقية بالاختيار بالنسبة للخاضعين لنظام التقارير السنوية تكون على أساس ما ورد بهذه التقارير فاذا ثبت فساد هذا التقرير فسد الاختيار .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المطعون في ترقيته وهو احدث من المدعى في أقدمية الدرجة الثالثة قام بتقدير درجة كفاية المدعى باعتباره الرئيس المحلي له في حين أن مصلحته ظاهرة في تخفيض تقدير درجة كفايته لأنه ينافسه في الترقية الى الفئة الثانية وكان يجب عليه أن يتنحى عن تقدير درجة كفاية المدعى عن هذا العام ويترك تقدير درجة كفايته للرئيس المحلي أو مدير المصلحة اذا لم يكن له مدير محلي حتى ولو اقتضى الحال ان يترك أمر تقدير درجة كفايته الى لجنة شؤون الموظفين لتقوم بوضع تقرير مبتدأ عنه . واذا كان المدعى ينعى على القرار المطعون فيه أنه جاء مجحفاً فان هذا الطعن يحمل في طياته الطعن على تقدير درجة كفايته .

ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم يكون التقرير السنوي الموضوع عن المدعى غير سليم ويتعين بالتالي اهداره والغاء قرار الترقية المترتبة عليه مجرداً .

(طعن رقم ١٢٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٩/٣/١١)

الفرع الثانى

اجراء الترقية وارتباطه بتخصيص الميزانية

أولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون فى الميزانية وليس فى الأعمال التحضيرية لها :

قاعدة رقم (١٩)

المبدأ :

عدم تخصيص ميزانية احدى الوزارات لدرجة من الدرجات الثانية لوظيفة مراقب الراى - عدم جدوى الادعاء بأن التخصيص قد ورد بالأعمال التحضيرية للميزانية - لا يجوز الاستثناء على ما جاء بالأعمال التحضيرية للقول بوجود التخصيص على خلاف قانون الميزانية - ترقية المطعون فى ترقيته على احدى الدرجات الثانية بمقولة انها مخصصة لوظيفة مراقب الراى - بطلان قرار الترقية - خاصة وان المطعون فى ترقيته احدث فى اقدمية الدرجة الثالثة من المدعى وكلاهما حصل على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية الذى اخذ فى الاعتبار لدى الترقية .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاطلاع على ميزانية وزارة استصلاح الاراضى للسنة المالية ١٩٦٨/١٩٦٩ انها لم تتضمن أى تخصيص لدرجة من الدرجات الثانية لوظيفة مراقب الراى لأن الوظائف من الفئة الثانية جاءت بهذه الميزانية على النحو الآتى - كبير اخصائين أول (وكيل مدير عام مراقب - مدير ادارة) ولا وجه للقول بأن التخصيص ورد فى الأعمال التحضيرية للميزانية لأن العبرة بالميزانية ذاتها خصوصا اذا صدرت على خلاف الأعمال التحضيرية ، بمعنى انه اذا كانت هذه الأعمال تشير الى ان هناك تخصيص لبعض الدرجات لوظائف معينة

مسماه ثم تصدر الميزانية دون أن تتضمن هذا التخصيص فان ذلك يدل على عدم اقرار قانون الميزانية لمثل هذا التخصيص ، وبالتالي لا يجوز الاستناد اليه على خلاف قانون الميزانية ، على أن الوزارة الطاعنة قد سلمت صراحة في كتابها المؤرخ ١٠/٢٢/١٩٦٩ المرسل الى مفوض الوزارة ردا على استفساره عما اذا كان هناك تخصيص للدرجات التي رقى على احداها السيد / المطعون في ترقيته بالذاكرة المرافقة لميزانية السنة المالية ٦٨/٦٩ - سلمت الوزارة بأن الدرجات المدرجة بميزانية الوزارة ليست مخصصة سواء لوظائف أو لأشخاص كما لم تتضمن الأعمال التحضيرية لمشروع موازنة الوزارة عن السنة المشار اليها أى تخصيص . ومن ثم تكون ترقية السيد / المذكور الى الدرجة الثانية الفنية العالية بالقرار المطعون فيه وقد بنيت على أن هذه الدرجة مخصصة لوظيفة مراقب الرأى فانها تكون قد وقعت مخالفة للقانون ، فضلا عن مخالفتها للقانون من وجه آخر ذلك ان المدعى والمطعون في ترقيته يتساويان في مرتبة الكفاية اذ حصل كلا منهما على مرتبة ممتاز في التقرير السنوى عن عام ١٩٦٨ الذى اتخذ أساسا للاختيار عند اجراء الترقية المطعون فيها ، الا أن المدعى أسبق في أقدمية الدرجة الثالثة من المطعون في ترقيته اذ ترجع أقدميته فيها الى ٣١/١٢/١٩٦٥ بينما ترجع أقدمية المطعون في ترقيته الى ٣١/٥/١٩٦٦ ومن المسلم طبقا لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيما نص عليه من أن « الترقيات من الفئة الثالثة فما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية » . من المسلم به أنه لا يجوز تخطى الأقدم بالأحدث متى كان الأقدم يتساوى معه في مرتبة الكفاية .

{ طعن رقمى ٧١٩ لسنة ١٨ ق ، ٧٦ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢ }

ثانيا : الميزانية التى تعدد النطاق الزمنى للدرجات عند حساب ما يرقى اليه منها بالأقدمية والأخرى بالاختيار :

قاعدة رقم (٢٠)

المبدأ :

المدة التى تتخذ أساسا لحساب الدرجات عند تحديد الترقية بالأقدمية والاختيار طبقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة — الميزانية هى التى تعدد النطاق الزمنى لهذه الدرجات — اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث الدرجات التى يرقى اليها .

ملخص الفتوى :

انه لا مكان لتحديد عدد الدرجات فى أى وزارة أو مصلحة ، يتعين النظر الى العدد الوارد بالميزانية التى أنشأت هذه الدرجات . وهذا الترتيب الذى تحدده الميزانية وان كان يحدد عدد الدرجات ويبين نوعها ، فان الميزانية هى التى تعدد النطاق الزمنى لهذه الدرجات ، بحيث تنتهى بانتهاء السنة المالية ليعاد انشاؤها من جديد فى السنة التالية ، تبعا لاحتياجات مرافق الدولة المختلفة الى الاعتمادات المالية ، ودون التقيد بما ورد فى الميزانية السابقة ، وذلك تطبيقا لمقاعدة سنوية النفقات العامة ، ومعنى ذلك أنه لا يمكن تعداد درجات أى كادر فى أية وزارة أو مصلحة الا فى نطاق هذا التحديد العادى والزمنى للميزانية، ذلك التعداد الذى يعتبر أساس وجود هذه الدرجات ، ومن ثم يكون حساب نسب الأقدمية والاختيار على أساس هذا التمسيد الزمنى لدرجات الميزانية ، وهذا النظر هو ما استقر عليه قضاء محكمة القضاء الادارى . واطلاق يد الادارة فى حساب نسب الأقدمية والاختيار على أساس الدرجات الخالية دون التقيد بالسنة المالية التى تظل فيها هذه الدرجات من شأنه خلق صعوبات عملية كثيرة ، اذ أنها تلزم الادارة عند اجراء كل حركة ترقية بالرجوع الى كافة الحركات السابقة وحساب الدرجات الخالية ونسب الترقية التى أعملت لسنوات جديدة مضت مما يحيط الترقيات بالغموض والابهام ويؤدى الى كثرة المنازعات .

لذلك فانه يجب اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث عدد الدرجات التى تخلو خلالها عند تطبيق نسب الترقية بالأقدمية والاختيار الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة .

(غتوى ١٧٢ فى ١٧/٢/١٩٥٧) .

ثالثا : وجوب الاعتداد بالنسبة للترقية بما يرد فى التاشيرات العامة للميزانية :

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ :

المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ نصها على أن تجرى ترقية العاملين بالجهاز الإدارى للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية — نص المادة (٢١) من التاشيرات العامة الملحقه بالموازنة العامة لسنة ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الأقدمية على أفراد اقدمية خاصة لوظائف الفئتين الثالثة والرابعة بمجموعتى الوظائف التنظيمية والإدارية (ب) الدرجة بميزانية بعض الجهات وتتم الترقية إليها من بين شاغلى المجموعة المكتبية — وجوب الالتزام بهذه التاشيرات العامة باعتبارها قواعد تنظيمية عامة مجردة تنطوى على خصائص القاعدة القانونية الملزمة — اقدمية الرقبن من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لاقدمية الرقبن من شاغلى المجموعة (أ) اصلا . أساسى ذلك — أن مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية أصبحت ذات قسمين (أ) و (ب) وأن شاغلى (أ) يتميزون ويتقدمون على شاغلى القسم (ب) لان العامل المتقول من الكادر المتوسط الى الكادر العالى لا يستصحب اقدميته فى الكادر المتوسط وتتحدد اقدميته فى الدرجة والمرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالى .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون

رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « تجرى ترقيات العاملين بالجهاز الإداري للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالموازنة » .

وهذا الحكم المطلق يسوغ شرعية قانونية على التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية أيا كانت هذه التقسيمات ويهدف الى احترام الأقدمية في كل تقسيم نوعي .

ومن حيث أن المادة ٣١ من التأشيرات العامة للسنة المالية ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الأقدمية نصت على افراد أقدمية خاصة لوظائف الفتتين الثالث والرابعة بمجموعتي الوظائف التنظيمية والإدارية المدرجة بميزانية بعض الجهات وتم الترقية اليها من بين شاغلي المجموعة المكتبية ، وهذه التأشيرات تعتبر قواعد تنظيمية عامة مجردة تنطوي على خصائص القاعدة القانونية الملزمة وفقا للحالة الواردة في المادة ٨٦ المشار اليها .

ومن حيث أن الأصل أن العامل المنقول من الكادر المتوسط الى الكادر العالي لا يستمحب أقدميته في الكادر المتوسط ، الا اذا كان النقل مترتبا على نقل الوظيفة بدرجةها ففي هذه الحالة يحتفظ بأقدميته في الكادر المتوسط .

ومن حيث أن افراد أقدمية خاصة لشاغلي الفتتين الرابعة والثالثة التنظيمية والإدارية (ب) يجد سنده القانوني في أنهم أصلا كانوا من شاغلي مجموعة الوظائف المكتبية أي أنهم أساسا من غير الحاصلين على مؤهلات دراسية عليا ، وبالتالي يجب افراد أقدمية خاصة بهم ، ولذلك فإن مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية أصبحت ذات قسمين أ ، ب وأن شاغلي القسم (أ) يتميزون ويتقدمون على شاغلي القسم (ب) ولا يعتبر ذلك مغالفا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ إذ أنه لم يتضمن أي نص يقضي بوجوب أن تكون مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية مجموعة واحدة ، فقد أحال الى الميزانية لبيان التقسيمات النسوية والتخصصات وفقا للمادة ٨٦ السالف ذكرها ، وهذا المبدأ سبق أن أقرته المحكمة الإدارية العليا بحكمها الصادر في القضية رقم ١٨٧ لسنة

١٦ ق بجلسة ٣ مارس ١٩٧٤ حيث قضت بأن النقل الى درجات أو مراتب الكادر العالى التى تنشأ بالميزانية مقابل الغاء درجات أو مراتب موازنة بالكادر المتوسط يعتبر بمثابة تعيين جديد فى الكادر العالى ومن ثم تتحدد الأقدمية فى الدرجة أو المرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالى ؛ ومن ثم فان أقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) أصلا .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى الآتى : أولا : يجب افراد أقدمية خاصة لوظائف الفئتين الرابعة والثالثة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية (ب) . ثانيا : أن أقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) أصلا .

(ملف ٤٢٧/٣/٨٦ - جلسة ١٦/١١/١٩٧٧) .

الفرع الثالث

اجراء الترقية يكون الأصل بين من تجمعهم وحدة واحدة فى الميزانية

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة - الأصل اجراء الترقية بين من تجمعهم وحدة واحدة فى الميزانية مالم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المصالح والوظائف التى تستثنى من هذا الأصل والتى يعتبرها وحدة خاصة مستقلة فى الترقية .

ملخص الحكم :

نصت الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « يجوز أن تكون الترقية فى بعض المصالح سواء كانت هذه الترقية بالأقدمية أو بالاختيار من

بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها في المسؤولية وتحدد المصالح والوظائف التي من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » • ومفاد هذا النص أنه يجب في الأصل اجراء الترقية سواء بالأقدمية أو بالاختيار بين الموظفين الذين تجتمعهم وحدة واحدة في الميزانية ما لم يصدر مرسوم خاص بتحديد المصالح والوظائف التي لا يسرى عليها هذا الحكم والتي يعقبرها المرسوم وحدة خاصة مستقلة في الترقية •

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/١١) •

قاعدة رقم (٢٣)

المبدأ :

الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون نظام موظفي الدولة —
استثناء من الأصل العام في الترقية — أعمال هذا الاستثناء بمسودور
المرسوم المخصوص عليه في ختام تلك المادة — لا يفي عن ذلك صدور
قرار من مدير المصلحة •

ملخص الحكم :

لئن كانت الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة تنص في صدرها على أنه « ويجوز أن تكون الترقية في بعض المصالح سواء أكانت هذه الترقية بالأقدمية أو بالاختيار من بين الشاغلين لنسوع الوظائف المطلوب الترقية اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها في المسؤولية » • الا أنها تنص في ختامها على أنه « وتحدد المصالح والوظائف التي من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » • وظاهر من ذلك أنه لا مكان للترقية على هذا الأساس ، وهى استثناء من الأصل العام في الترقية ، يجب صدور المرسوم المذكور بالأوضاع والشكل الذى رسمه القانون. فلا يفي عنه قرار من مدير المصلحة ذاتها ، وما دام لم يصدر هذا المرسوم ، فلا مندوحة من الرجوع الى الأصل العام في الترقية حسبما حدده القانون في المادتين ٣٨ و ٣٩ منه •

(طعن رقم ١٦٠٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٩) •

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

مدى جواز ترشيح العاملين بمديريات القوى العاملة لشغل الوظائف العليا التي تخلو بالمديريات بدلا من ترشيح العاملين بديوان عام الوزارة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٦ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون نظام الحكم المحلى المعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣١٤ لسنة ١٩٨٢ تنص على أن يكون شغل وظائف مديري ووكلاء المديريات بقرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المحافظ وتدرج وظائفهم بموازنة الوزارة المختصة على سبيل التذكير على أن تدرج الاعتمادات المالية اللازمة لمرتباتهم ومخصصاتهم بموازنات الحكم المحلى المختصة ولا يجوز نقل أى من هؤلاء أو ترقية أى من هؤلاء إلا بعد أخذ رأى المحافظ المختص .

ومفاد ما تقدم أن وظائف مديري ووكلاء المديريات واردة بموازنة الوزارة المختصة وداخلة في تعداد وظائفها على أن تدرج الاعتمادات المالية اللازمة لمرتباتهم ومخصصاتهم بموازنات المحافظة المختصة كمصرف مالى فقط . ولما كان الأصل وجوب اجراء الترقية سواء بالأقدمية أو بالاختيار من بين العاملين الذين تجمعهم وحدة واحدة وكانت الوظائف المذكورة واردة بموازنة الوزارة فان الترقية الى هذه الوظائف تكون من بين العاملين بالوزارة باعتبارها وحدة واحدة في مجال الترقية . ومن ثم فلا يجوز ترقية العاملين لتلك المديريات الى الوظائف المذكورة ، اذ لا يجوز ترقية العاملين الذين تنتظمهم وحدة ما على وظائف مدرجة في ميزانية وحدة أخرى . ولا يحتاج في هذا الى تصدق بأدراج الاعتمادات المالية للوظائف المذكورة بموازنات وحدات الحكم المحلى لأن ذلك الادراج مقصور على تحديد المصروف المالى لهذه الوظائف فقط ولا يتعداه الى نقل هذه الوظائف من ميزانية الوزارة الى موازنة الحكم المحلى .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن
وظيفتى مدير ووكيل مديرية القوى العاملة تشغل بالترقية من بين
عاملين بوزارة القوى العاملة • ولا تجوز ترقية العاملين بتلك
المديرىات الى تلك الوظائف الا بالقدر وفى الحدود التى تجوز فيها
ترقية العاملين بوحدة ما الى وظائف بوحدة أخرى •
(ملف ٦٥٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩) •

الفرع الرابع

قرار الترقية

أولا : قرار الترقية هو الذى ينشئ المركز القانونى فيها :

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

قرار الترقية ينشئ المركز القانونى فيها بآثاره فى نواح عدة
سواء من ناحية الدرجة المرقى اليها وتاريخ بداية الترقية وكذلك
الموازنة فى تاريخ الأقدمية فى الترقية بين نوى الشأن •

ملخص الحكم :

المقرر الصادر بالترقية ينشئ المركز القانونى فيها بآثاره فى
نواح عدة سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة الثانية المرقى
اليها أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه هذه الترقية وكذلك من ناحية
الموازنة فى تاريخ الأقدمية فى الترقية بين ذوى الشأن •

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/١٢/٢٨) •

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

الآثار المترتبة على القرار الصادر بالترقية — الأثر المترتب على إلغاء هذا القرار بعد صدوره •

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بالترقية ينشئ المركز القانوني فيها بآثاره في نواح عدة : سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة التالية أى المرقى اليها ، أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه هذه الترقية ، وكذلك من ناحية الموازنة في ترتيب الأقدمية في الترقية بين ذوى الشأن • فإذا ما صدر من القضاء الإداري حكم بإلغاء الترقية ، تعين أن يكون تنفيذه موزونا بميزان القانون في كافة تلك النواحي والآثار وذلك وضعا للأمور في نصابها السليم ولعدم الإخلال بالحقوق أو المراكز القانونية بين ذوى الشأن بعضهم مع بعض •

(طعن رقم ١٦١١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١٦) •

ثانيا : استيفاء العامل لشروط الترقية لا يجعله مستحقا لها :

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

ان استيفاء العامل الشروط اللازمة للترقية لا يجعله مستحقا للترقية بل مستوفيا شرائط الترقية فحسب وتترخص الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في شغل الدرجات الخالية بالتعيين أو الترقية أو النقل أو في إبقائها خالية حتى يتم الغاؤها من الميزانية لعدم الحاجة اليها — ليس للعامل حق يحتج به في مواجهة الإدارة أو يلزمها بمقتضاه في ترقية حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة قانونا •

ملخص الفتوى :

ولا يغير من هذا النظر أنه حجب الترقية عن بعض العاملين ممن

أمضوا مددا طويلة في درجاتهم من استيفاء العامل الشروط اللازمة للترقية لا يجعله مستحقا للترقية بل مستوفيا لشرائط الترقية فحسب اذ تتركز الادارة بما لها من سلطة تقديرية في شغل الدرجات الخالية بالتعيين أو الترقية أو النقل أو في ابقائها خالية حتى يتم الغاؤها من الميزانية لعدم الحاجة اليها ، وليس للعامل حق يحتج به في مواجهتها أو يلزمها بمقتضاء في ترقيته حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة قانونا وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن اجراء أو عدم اجراء الترقية في وقت معين هو مسألة ملاءمة تستقل جهة الادارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات المصالح العام ، وحاجة العمل باعتبار أن ذلك من مناسبات القرار الاداري ومن ثم فانه لايجوز زعزعة المركز القانوني للسيد . . . في درجة ووظيفة وكيل وزارة اللتين شغلها بعد أن نشأ هذا المركز صحيحا بدعوى أنه حجب الترقية عن مستحقها .

(فتوى ٤٦٢ في ١٨/٤/١٩٧٠) .

ثالثا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه لزاما حق في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟ :

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

قيد الموظف على درجة أعلى من درجته — لا يكسبه حقا في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة — لأن الترقية لاتنفذ الا فور صدورها فلا تجوز الترقية الاجلة .

ملخص الفتوى :

قررت لجنة شئون الموظفين بوزارة الخارجية خلال سنة ١٩٥٧ قيد بعض موظفي الدرجة الخامسة بالوزارة على الدرجة الرابعة الادارية، وقد تضمن قرارها بالنسبة الى البعض أن القيد « لحين استكمال المدة المقررة للترقية » في حين خلا قرارها من هذه العبارة بالنسبة الى

ابعض الآخر ، وقد رقى هؤلاء الموظفون في تواريخ لاحقة لاستكمال الحد القانونية المقررة للترقية ، فتقدموا بطلبات الى مفوض الوزارة لارجاع اقدمياتهم في هذه الدرجة الى تاريخ استكمالهم هذه المدد ، فرأى اجابتهم لى طلباتهم ، وتفيد الوزارة أن قرارا كان قد صدر بقيد السبد (.) على الدرجة الرابعة الادارية لحين استكمال المدد القانونية المقررة للترقية فيرقى اليها بالاختيار ، وقد أكمل المدد في ١٩ من أكتوبر ١٩٥٨ غير أنه لم يرق الى هذه الدرجة حتى الآن وأصدرت الوزارة قرارا في ١٣ من أغسطس سنة ١٩٥٨ بالغاء قيده على هذه الدرجة ، فتظلم من هذا القرار الأخير ، وبعرض الأمر على ادارة الفتوى والتشريع لوزارتي الخارجية والمعدل رأت أن القرار المذكور وان كان قرارا باطلا الا أنه اكتسب بمضى المدد حصانة تعصمه من الالغاء ولهذا لايجوز سحبه .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الفتوى والتشريع ، بجلستها المنعقدة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أنه وان كانت أحكام القضاء الادارى الصادرة في الموضوع مشار الخلاف قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تفرق استنادا الى العرف الادارى بين نوعين من القيد، الأول : وهو القيد الذى يتم لمجرد بيان المصرف المالى الذى يصرف منه الموظف مرتبه وهذا النوع من القيد لا يكسب الموظف حقا في الترقية انى الدرجة المقيد عليها ويجوز للادارة المدول عنه في أى وقت والثانى وهو القيد الذى يتضمن ترقية مآلا وهذا يخول الموظف الحق في الترقية بمجرد انقضاء المدد اللازمة لذلك الا أنه منذ العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر لم يعد ثمت أساس قانونى لتلك التفرقة بين نوعى القيد اذ نصت المادة ٣٦ من القانون المذكور على أن « يصدر قرار الترقية من الوزير المختص بمراعاة ما جاء في المادة ٢٨ وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدورها » .

ويقتضى نفاذ الترقية من تاريخ صدورها أن يتوافر للقرار الصادر بها جميع أركانها وسائر شرائطه المقررة قانونا ومن بينها استيفاء المدد اللازمة للترقية ، ومن ثم لايجوز قبل توافر هذا الشرط اصدار قرار

للترقية أو اصدار قرار بالقيد يتضمن الترقية مآلا لأن الترقية في هذه الحالة لن تكون نافذة فور صدور القرار الذي يتضمنها .

وقد أحاط الشارع الترقية بكثير من الضمانات الأساسية التي استهدف بها التحقق من صلاحية الموظف للترقية مما يستلزم عند ترقية الموظف التحقق من قيام أسبابها وانعدام موانعها ، ومن ثم لايجوز أن يصدر قرار الترقية مع ارجاء آثاره الى تاريخ لاحق ذلك لأنه في الفترة انقضى من تاريخ صدور القرار وبين تاريخ نفاذ آثاره قد يتخلف شرط كان متحققا وقت اصدار القرار كما قد يقوم مانع كان غير قائم آنذاك بحيث لو كانت هذه الظروف الجديدة قائمة في مبدأ الأمر لكانت الإدارة على بينة منها وامتنعت عن اصدار قرار الترقية ، ولذلك كان الأصل في القرار الإداري أن يبنى على أسس واقعية تقدر الإدارة تبعها ملاءمة اتخاذ قرارها مما يقتضى أن تكون الإدارة على بينة من كافة الظروف التي تمكنتها من ذلك .

ويخلص مما تقدم أنه وان كان القيد مجرد بيان المصرف المالى الذى يصرف منه الموظف مرتبه جائزا الا أن القيد على درجة أعلى باعتباره ترقية مآلا غير جائز في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى رقم ٣١٥ - في ١٩٦١/٤/٥)

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

قيد الموظف على درجة أعلى من درجته — لايجوز أن يرقى الى تلك الدرجة الأعلى بالاختيار حتى ولو استوفى المدد ، وذلك تطبيقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

تقضى المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بأن : « تعتبر

الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها » . ومن ثم لايجوز اسناد أثر قرار الترقية الى تاريخ سابق على تاريخ صدوره ، بارجاع أقدمية الموظف الى تاريخ استكمال المدة المقررة قانونا للترقية .

وطبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ أصبحت جميع الترقيات الى الدرجة الثانية وما دونها بالأقدمية المطلقة في الدرجة اعتبارا من أول أغسطس ١٩٥٩ ، ومن ثم لايجوز أن يرقى بالاختيار الموظف الذي كان مقيدا على الدرجة الرابعة لحين استكمال المدة القانونية فيرقى بالاختيار .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى اعتبار أقدمية موظفي وزارة الخارجية في الدرجة الرابعة الادارية من تاريخ ترقيةهم الى هذه الدرجة معلا ، وان الترقية بالاختيار أصبحت ممتنعة لغاية الدرجة الثانية وفقا القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر ، ومن ثم تمتنع ترقية الموظف المشار اليه الذي كان مقيدا على الدرجة الرابعة بطريق الاختيار .

(مئوى ٣١٥ في ١٩٦١/٤/٥)

قاعدة رقم (٣٠)

المبدأ :

الرخصة التى خولها المشرع للادارة في اجراء الترقية بالتطبيق للمادة ٢٢ من قانون نظام موظفى الدولة — اعتبارها استثناء من قواعد الترقية المنصوص عليها بالمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من ذلك القانون — اعمال الادارة لهذه الرخصة ايا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ، ولو كانت غير متميزة بطبيعتها بحسب تخصيص الميزانية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة مرت بمرحلتين تشريعتين كان نصها في المرحلة الأولى يجرى كما يلى :

« لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا ولا يجوز بغير مرسوم أن يقيد الموظف على درجة وظيفة من الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم » وقد قصد بهذا النص ألا يرقى موظف على درجة وظيفة اذا كان لا يقوم بأعبائها ، اذ التلازم واجب بين الدرجة والوظيفة ، ولكن لما كانت بعض الوظائف تزداد أعباؤها ومسئولياتها ، وقد يدعو ذلك الى رفع درجة الوظيفة تمشيا مع قاعدة الأجر نظير العمل ، كما أن بعض الموظفين يندوبون أو يقيدون على وظائف أعلى من درجاتهم وليس من المصلحة بعد أن تثبت صلاحيتهم للقيام بأعباء تلك الوظائف أن ينقلوا منها ليشغلها غيرهم ، لذلك صدر القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ في ٢٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ بتعديل الفقرة الأولى من المادة ٢٢ السالفة الذكر على الوجه الآتي : لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا واذا قام الموظف بأعباء وظيفة درجاتها أعلى من درجته لمدة سنة على الأقل سواء بطريق النذب أو القيد على الدرجة أو رفعها جاز منحه الدرجة اذا توافرت فيه شروط الترقية اليها « . » وغنى عن البيان أن ذلك جوازى للإدارة متروك لتقديرها كما أن النذب أو القيد لا يكسب الموظف المندوب أو المقيّد على وظيفة درجاتها أعلى من درجته لمدة تقل عن سنة أى حق في الترقية الى الدرجة الأعلى ، اذا ألغى نذبه أو قيده عليها خلال السنة (المذكرة الايضاحية للقانون المذكور) ويظهر من ذلك أن القانون المشار اليه قد استحدث حكما تشريعيّا أعطى الادارة بمقتضاه رخصة في ترقية الموظف المندوب أو المقيّد على وظيفة درجاتها أعلى وقام بأعبائها خلال تلك المدة لمدة سنة على الأقل الى درجتها متى توافرت فيه شروط الترقية اليها . وهذه الرخصة استثناء من قواعد الترقية حسبما نصت عليه المواد ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، فتجوز الترقية بمقتضى المادة ٢٢ معدلة دون التقييد بنسبة الأقدمية أو بنسبة الاختيار أو البدء بالجزء المخصص للأقدمية . وهذه الرخصة تعملها الادارة بمقتضى هذا التعديل أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ، ولو كانت غير متميزة بطبيعتها بصيب الميزانية .

قاعدة رقم (٣١)

المبدأ :

الرخصة التي خولها المشرع للإدارة بالتطبيق للمادة ١/٢٢ من قانون الموظفين في ترقية موظف يقوم بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته بطريق النذب — وجوب أن يتناول هذا النذب لمدة سنة على الأقل — عند تخلف هذا الشرط يتعين التزام قواعد الترقية الواردة بالمواد ٢٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون سالف الذكر .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — بصيغتها المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ — كانت تجرى فقرتها الأولى بما يأتي : « لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا ، واذا قام الموظف بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة سنة على الأقل، سواء بطريق النذب أو القيد على الدرجة أو رفعها جاز منحه الدرجة اذا توافرت فيه شروط الترقية إليها » . ويستفاد منها أن ثمة شرطا جوهريا يتوقف على توافره جواز استعمال الرخصة التي خولتها الإدارة بموجب هذه الفقرة بالنسبة الى ترقية موظف يقوم بأعباء وظيفة درجتها أعلى بطريق النذب ، وهذا الشرط هو أن يتناول هذا النذب لمدة سنة على الأقل قبل حصول الترقية وغنى عن البيان أن رخصة الترقية التي أعطيتها الإدارة أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى إليها ولو كانت غير متميزة — انما تتميخض استثناء من قواعد الترقية حسبما نظمها المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحيث اذا اختل شرط المدة امتنع على الإدارة بداهة استعمال هذه الرخصة وجوب عليها التزام قواعد الترقية المنصوص عليها في المواد ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ من القانون المشار اليه .

قاعدة رقم (٣٢)

المبدأ :

ندب أحد الموظفين للقيام بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة سنة — تركه في الترقية الى درجة هذه الوظيفة بالرغم من استيفائه شروط المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وترقية من لم يصلح أصلا لشغلها — يجعل موقف الادارة مشوبا باساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

لا محل للقول بأن جهة الادارة في حل من ترقية الموظف الذي تثبت صلاحيته لأعمال الوظيفة التي ندب اليها متى توافرت فيه الشرائط القانونية التي استلزمها المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، اذ مؤدى هذا القول يضع الجهة الادارية في موقف شاذ لأنها تكون قد أساءت استعمال سلطتها فترقت من لم يصلح أصلا لشغل هذه الوظيفة بعد أن ثبت صلاحية موظف آخر لها . وليس بصحيح أن الادارة في هذا المجال ، بالخيار بين أعمال قاعدة أصلية ، وقاعدة استثنائية وانما الصحيح أنها أمام قاعدتين أصليتين قلها أن ترقى مباشرة من عليه الدور في الترقية كما أن لها أن تندب غيره حتى اذا ما ثبتت صلاحية الموظف المنتدب للوظيفة الأعلى عينته عليها فاذا ما اختارت طريق الندب لم نعد في حل من ترقية من ثبتت صلاحيته للوظيفة التي ندب اليها متى توافرت فيه شروط المادة ٢٢ .

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨) .

قاعدة رقم (٣٣)

المبدأ :

لا يلزم في الندب المعنى في المادة ٢٢ من قانون الموظفين أن يكون بين ادارات مستقلة اذ ليس ما يمنع أن يكون داخل الادارة الواحدة — شروط تطبيق هذه المادة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يشترط في النذب أن يكون ندبا محليا بل جاء نص المادة ٢٢ منه عاما مطلقا والمطلق يجري على إطلاقه ما لم يوجد نص يقيد ، والنذب قد يجري بين إدارات مستقل بعضها عن البعض الآخر وهذه هي الصورة المألوفة للنذب ولكن ليس ما يمنع أن يكون النذب داخل الإدارة الواحدة . فالمقصود من المادة ٢٢ هو الحصول على العناصر الصالحة للقيام بأعمال الوظيفة المنتدب إليها واختيار صلاحية تلك العناصر وانتقاؤها من مختلف الإدارات والأقسام دون التقييد بالقواعد الجارية . ولقد جاءت المادة ٢٢ في الباب الخاص بالتعيينات وليست في باب الترقيات والحكمة في ذلك أن الموظف الذي يصلح لوظيفة أعلى بعد ندبه لها مدة سنة على الأقل لا يمكن أن يخضع لقواعد الترقيات العادية بل هو يعين في الوظيفة الأعلى وكفاءته وصلاحيته التي تثبت خلال السنة التي قام فيها بأعباء الوظيفة الأعلى، ولذلك لم يشترط القانون أكثر من شرطين لجواز التعيين في وظيفة أعلى بالتطبيق لنص المادة ٢٢ : (١) أن يقوم الموظف بعمل الوظيفة الأعلى لمدة سنة على الأقل حتى تثبت صلاحيته للقيام بأعبائها . (٢) وألا يتضمن تعيينه في الوظيفة الأعلى طفرة في التسلسل الوظيفي أو إهدارا لشرط المدة المقرر قضاؤها في الدرجة الأدنى ومن ثم اشترط القانون أن يكون الموظف صالحا للترقية .

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨) .

رابعا : ترخص جهة الإدارة في اختيار الوقت الملائم للترقية :

قاعدة رقم (٣٤)

المبدأ :

ترخص الإدارة في اختيار وقت إجراء الترقية — استفاد ولايتها باستعمال هذا الحق — عدم جواز التمسك به بعد إلغاء قرار الترقية أو سحب .

ملخص الحكم :

انه وان كانت الادارة تترخص بما لها من ولاية اختيارية في اصدار حركات الترقية وتوقيتها الا أنها متى كشفت عن نيتها في اصدار حركة في وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة أو سحب القرار الصادر بها وتمسك بهذا الحق بعد أن استنفدت ولايتها باستعماله في موعد سبق لها تحديده .

(طعن رقم ٥٢٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١١/١٢ / ١٩٦٠) .

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

اجراء الترقية أو عدم اجرائها في وقت معين - مسألة ملائمة -
استقلال الادارة بتقديرها - ارجاء الوزير شغل درجة ما - ترخصه في ذلك - لا يغير من هذا الحق اقتراح لجنة شئون الموظفين شغلها .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر من الوزير بتأجيل ترقية المدعى ان هو الا قرار بعدم ملائمة اجراء الترقية في الوقت الذي اقترحت اللجنة اجراءها فيه ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن اجراء أو عدم اجراء الترقية في وقت معين هو مسألة ملائمة تستقل جهة الادارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل ، باعتبار ذلك من مناسبات اصدار القرار الاداري ، ومن ثم فانه اذا رأى الوزير ارجاء شغل درجة أو أكثر فهذه مسألة يترخص في تقديرها بلا معقب عليه ، كما أن مجرد صدور اقتراح من اللجنة بشغل الوظيفة لا يغير من الموقف ولا يسلب الوزير سلطة الارجاء .

(طعن رقم ٢٠٧٥ لسنة ٥ ق - جلسة ٢١/١٢ / ١٩٦٠) .

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

ميعاد الترقية — مدى ترخيص جهة الادارة في تحديد ميعاد الترفية — متى كشفت الادارة عن نيتها في اصدار الترقية في وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة وتتمسك بحقها في اختيار ميعاد ألترقية .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق أنه في ١٤ من أبريل سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار المحافظة رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ بترقية السيد / الى الدرجة الرابعة الادارية . كان المطعون ضده يشغل وظيفة مدير شئون العاملين بمجلس مدينة طنطا من الدرجة الخامسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية وترجع أقدميته فيها الى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٣ ، وأن السيد ترجع أقدميته في الدرجة الخامسة بالمجموعة المذكورة الى ٢٠ من يولية سنة ١٩٦١ وقد نقل من وزارة الداخلية الى محافظة الغربية من ١٦ من نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، وأن الطاعة قد رقت العامل الأخير بالقرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه قبل مضي سنة على نقله استنادا الى توجيهات مجلس الوزراء الصادرة في أبريل سنة ١٩٦٦ والتي تقضى باضافة سنتين الى الحد الأدنى المقرر في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة للترقية الى الدرجة الرابعة الادارية وهو ستان بمقولة أن أعمال هذه التوجيهات يقضى بعدم جواز ترقية المطعون ضده وترقية السيد تطبيقا لحكم المادة ٢٣ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التي تجيز ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة اذا لم يكن بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة . وأنه بعد تعديل توجيهات مجلس الوزراء في ٢٠ من أبريل سنة ١٩٦٦ باضافة سنة واحدة الى الحد الأدنى المقرر قانونا للترفيه بدلا من سنتين ومن ثم توفر شروط الترقية في المطعون ضده أصدرت المحافظة في ٨ من مايو سنة ١٩٦٦ القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٦٦

بسحب ترقية السيد الى الدرجة الرابعة الادارية لعدم جواز ترقيته قبل مرور سنة على نقله الى المحافظة ، ولم ترق المحافظة المظنون ضده مستندة في ذلك الى أن توجيهات مجلس الوزراء تقضى باجراء الترقيات في شهر ديسمبر كل عام .

من حيث أنه بالرجوع الى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يبين أن المادة ٣٣ منه تنص على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوظيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي ، كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاقتدار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو لم يكن بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة كما يبين من الجدول المشار اليه أن الحد الأدنى للترقية الى الدرجة الرابعة سنتان . ومن حيث أنه قد استبان لهذه المحكمة من الاطلاع على التوجيهات العامة الصادرة من رئيس الوزراء في شأن شغل الدرجات الخالية أو التعيين فيها أنها أبلغت لمحافظة الغربية في ٧ من أبريل سنة ١٩٦٦ ونصت في البند (٣) منها على قصر اجراء حركة الترقيات بالنسبة لكافة العاملين في جميع الجهات على مرة واحدة في السنة وتكون خلال شهر ديسمبر من كل عام وذلك اعتبارا من السنة المالية ٦٦/٦٧ مع السماح باجراء حركة الترقيات المنتظرة في أبريل سنة ١٩٦٦ ، وقضت في البند (٤) بأنه عند الترقية الى درجة أو فئة أعلى تضاف سنتان الى الحد الأدنى المقرر قانونا وتطبق هذه القاعدة على الترقيات التي تجرى في أبريل سنة ١٩٦٦ . وقد عدل رئيس الوزراء هذا البند في تاريخ لاحق من شهر أبريل سنة ١٩٦٦ بخطاب أبلغ الى محافظ الغربية في ٢٠ من أبريل سنة ١٩٦٦ ويقضى هذا التعديل باضافة سنة واحدة الى الحد الأدنى المقرر قانونا للترقية بدلا من سنتين ، ونص التعديل على تطبيق هذه القاعدة المعدلة على الترقيات التي تجرى في أبريل سنة ١٩٦٦ . ويستفاد مما تقدم أن توجيهات رئيس الوزراء في خصوصية قصر اجراء الترقيات على مرة واحدة خلال شهر ديسمبر من كل عام انما يعمل بها اعتبارا من السنة المالية ١٩٦٦/١٩٦٧ أى اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٦ وليس قبل هذا التاريخ ، وأن القاعدة المعدلة لمدة الحد الأدنى

المقررة للترقية المسالفة البيان تسرى على الترقيات التي تجرى في أبريل
سنة ١٩٦٦ •

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه وإن كانت
الادارة تترخص بما لها من ولاية اختيارية في اصدار حركات الترقية
وتوقيتها الا أنها متى كشفت عن نيتها في اصدار حركة في وقت معين
فليس لها أن تعود بعد إلغاء هذه الحركة أو سحب القرار الصادر بها
وتتمسك بهذا الحق بعد أن استنفذت ولايتها باستعماله في موعد سبق
لها تحديده • وأنه إذا ثبت أن الادارة قد أصدرت قرارها بالترقية على
نحو خاطيء فان تصويب هذا القرار يقتضى رد الأمور الى وضعها
الصحيح باعتبار ترقية المدعى راجعة الى وقت صدور القرار المسحوب
ومن ثم فانه إذا سحبت الادارة قرارها المطعون فيه بأن استجابت الى
ترقية المدعى دون ارجاعها الى تاريخ الحركة الأولى فانها تكون قد
سحبت سحبا جزئيا فيتعين والحالة هذه تصويب الوضع بارجاع أقدمية
المدعى الى تأريخ تلك الحركة •

ومن حيث أنه تأسيسا على ماتقدم ، ولما كان الثابت من أوراق
الطعن أن أقدمية المطعون ضده في الدرجة الخامسة الادارية ترجع الى
أول مارس سنة ١٩٦٣ أى أنه أمضى في هذه الدرجة أكثر من سنتين
وهي المدة المقررة قانونا فمن ثم فقد كان مستوفيا لشروط الترقية الى
الدرجة الرابعة الادارية وقت صدور القرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦
الصادر في ١٤ من أبريل سنة ١٩٦٦ بترقية السيد / ٠٠ ٠٠ ٠٠ الى
هذه الدرجة اعتبارا من ١٢ من أبريل سنة ١٩٦٦ بما في ذلك الشرط
الخاص بالحد الأدنى للمدة المطلوبة للترقية الى هذه الدرجة طبقا
لتوجيهات رئيس الوزراء المعدلة وهو ثلاث سنوات ، وترتبا على ذلك
فانه ما كان يجوز للجهة الادارية الطاعنة ترقية العامل المذكور دون
المدعى اذ أن الأول كان قد تخلف بالنسبة اليه شرط انقضاء السنة على
نقله الواجب توفره أما وقد أصدرت الجهة المذكورة القرار رقم ٧٠١
أُسنة ١٩٦٦ المشار اليه على نحو خاطيء لمخالفته لحكم المادة المذكورة
فان تصويب هذا الخطأ يقتضى رد الأمور الى وضعها الصحيح ليس
غقط بسحب القرار الخطأ سحبا جزئيا وانما بترقية المطعون ضده

اعتباراً من تاريخ صدور القرار المسحوب في ١٢ من أبريل سنة ١٩٦٦،
وإذا امتنعت الإدارة عن إصدار هذا القرار تكون قد خالفت القانون .
ويكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بإلغاء هذا القرار السلبى قد التزم
صحيح حكم القانون في هذا الشق منه .

(طعن رقم ٢٨٩ لسنة ١٦ ق جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) .

**خامساً : في شأن الترقية لایضار الموظف من تراخى جهة الادارة في
اجراء معين :**

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

تراخى الادارة في تسوية حالة الموظف طبقاً للقوانين واللوائح —
لا يجوز أن يضار به الموظف متى كان لهذه التسوية أثر قانوني في
الترقية مستقبلاً — ترك الادارة الموظف في الترقية بسبب هذا
التراخى — غير جائز .

ملخص الحكم :

يجب ألا يضار الموظف بتراخى جهة الادارة في تسوية حالته طبقاً
للقوانين واللوائح متى رتب له حقاً من تاريخ معين ، وكان لذلك أثره
قانوني في الترقية مستقبلاً ، إذ قد يترتب على اغفال ذلك فوات فرصة
الترقية بالنسبة اليه ، ويقطع في ذلك أن المشرع قد راعى ، في المواد
من ١٠٣ الى ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي
الدولة فيما يتعلق بالموظفين الذين صدرت في حقهم جزاءات تأديبية أو
الحالين الى المحاكمة التأديبية ولما يفصل في أمرهم ، عدم الحاق الضرر
بهم ، وإذا احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة في حالة الخصم من مرتبه
لغاية خمسة عشر يوماً أو في حالة تأجيل العالوة لذنوب اقترفه ، كما
تحتجز للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة فان استطالت
لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حساب

الترقية في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، ومن ثم فان الأولى — بحسب نصوص القانون واللوائح — أن لا يضار الموظف بفوات الترقية عليه في حينها بسبب لا دخل لأرادته فيه هو عدم قيام جهة الادارة بتسوية حالته في الوقت المناسب بمقتضى القوانين واللوائح ولا سيما أن المدعى قد طالب مرارا بهذه التسوية في الميعاد القانونى دون توان عقب تعيينه في خدمة الوزارة .

(طعن رقم ٩٠٣ لسنة ٣ ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٦) .

قاعدة رقم (٣٨)

المبدأ :

القرار الصادر من الجهة الادارية بنذب أحد شاغلى وظائف المجموعة التخصصية من مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية ثم تثبيته في هذه الوظيفة بعد ذلك — تراخى الجهة الادارية في نقل فئته المالية من المجموعة الوظيفية الأولى الى المجموعة الثانية — لا يجوز تغطى هذا العامل في حركة الترقيات التى أجريت لشاغلى وظائف المجموعة التنظيمية والادارية خلال الفترة من تاريخ تثبيته في هذه المجموعة وحتى تاريخ نقل فئته المالية اليها طالما توافرت فيه شروط الترقية — أساس ذلك — أنه يجب الا يضار العامل من تراخى جهة الادارة في اجراء هذا النقل الذى يعتبر واجبا عليها دون توقف على ارادة العامل اذ يجب على الادارة أن تضع العاملين في المجموعات الوظيفية التى تنتمى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الميزانية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن مبنى الطعن في هذا الحكم أنه قد بين في أسبابه أن المطاعن انتدب الى وظيفة ادارية ثم ثبت فيها بمقتضى الأمر التنفيذى رقم ٢٣ بتاريخ ١٠/٢٦/١٩٦٥ واذا كانت الادارة لم تقم بنقله من المجموعة التخصصية الى مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية الا اعتباراً من ١/٧/١٩٦٨ بمقتضى القرار رقم ٨٣٣ فى ١١/١١/١٩٦٨ .

فان الطاعن لا يضار من تراخي جهة الادارة في اجراء النقل وهو واجب عليها وليس متوقفا على ارادة الطالب ، اذ يجب على الادارة أن تضع العاملين في المجموعات التي تتمشى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الميزانية . ويكون الطاعن بالكادر الادارى عند الترقية التي صدر بها القرار المطعون فيه واذا تضمنت ترقية كل من ترجع أقدميته في الدرجة الرابعة الادارية الى ١٩٦٤/٧/١ وأقدمية الطاعن في هذه الدرجة ترجع الى هذا التاريخ فانه يكون مستحقا الترقية بذلك القرار ويتعين الحكم بالغاء تخطيه فيه ويضيف ان القرار اذ صدر في ١٩٦٨/١٢/٥ فان هذا التاريخ هو المعول عليه في تحديد وضع الطاعن وقد صدر قرار نقله الى الكادر الادارى من قبله بتاريخ ١٩٦٨/١١/١١ ولا يغير من ذلك أن يرجع القرار المطعون فيه الترقية الى تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ .

ومن حيث أن للادارة أن تنتقل العامل من وظيفة تخصصية عالية الى وظيفة من المجموعة التنظيمية الادارية ، واذا كان للعامل أن يطلب مثل هذا النقل ، الا أن اجراءه لا يتوقف على هذا الطلب ولا يصدر عنه ، بل يصدر عما تقدره الادارة من توزيع العاملين لديها بين مختلف وظائفها ابتغاء أحسن الأجواء في أداء واجباتها ، واذا بين من أوراق ملف الخدمة « ص ١٦٨ » أن الطاعن ثبت في وظيفة مفتش ادارى التي يشغلها فعلا منذ ندبه للعمل فيها وكان ممن انطبقت عليهم شروط التثبيت في وظائفهم الادارية حال صدور الأمر التنفيذي رقم ٢٣ بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٦ فان الادارة تكون قد أفصحت عن ارادتها في نقل الطاعن من الكادر الفني العالى الى الكادر الادارى بذلك القرار ويعتبر الطاعن في الكادر الادارى من ذلك التاريخ ، ولا يعدو أمر الطلب الذى تقدم به الطاعن في ١٩٦٨/١/٢٧ في شأن هذا النقل وما أصدرته الادارة مستجابة له أن يكن تنفيذا لما يقتضيه النقل برفع اسم الطاعن من الكادر الفني الحالى وإثباته في الكادر الادارى اثباتا ماديا لا يترأخى اليه أثر النقل الذى تحقق منذ صدور قراره سنة ١٩٦٥ .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الوزارة المطعون ضدها أصدرت الأمر التنفيذي رقم ٥٥ بتاريخ ١٩٦٨/١/٢٨ بترقية بعض

العاملين بالكادر الإداري فيها إلى الدرجة الثالثة التنظيمية الإدارية وتظل بعض العاملين من تخطى المنقولين من الكادر الكتابي للموجودين أصلاً بالكادر الإداري في هذه الترقية فسحب القرار وأعيد ترتيب الأقدميات وأصدرت الوزارة قرارها المؤرخ ١٩٦٨/١١/٢٨ الذي تضمنه الأمر التنفيذي رقم ٨٨٧ بتاريخ ١٩٦٨/١٢/١٥ بترقية العاملين الذين تبدأ أقدميتهم في الدرجة الرابعة بالكادر العالي من ١٩٦٤/٧/١ إلى الدرجة الثالثة التنظيمية والإدارية ترقية منسوبة إلى ١٩٦٧/١٢/٢٦ تاريخ نفاذ القرار المسحوب وعلى الدرجات التي ظلت بسببه . واذ ترجع أقدمية الطاعن في الدرجة الرابعة العالية إلى التاريخ الذي حدده قرار الترقية وقد تبين أنه كان في الكادر الإداري من قبل ١٩٦٧/١٢/٢٦ على خلاف ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه واذ لم يثبت في جانب الطاعن ما يمنعه الترقية بالأقدمية ، فإنه يكون قد تخطى بغير حق في القرار الذي يطعن فيه ، ويتمتع إلغاء الحكم المطعون فيه وإلغاء ذلك القرار والزام المطعون ضدها بالمصروفات .

(طعن رقم ١١٨٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤)

سادساً : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلاً ومتى يكون معدوماً ؟ :

(١) اعتبار قرار الترقية معدوماً إذا لم يتوافر ركن النية :

قاعدة رقم (٣٩)

المبدأ :

اتجاه نية الإدارة إلى ترقية من ترجع أقدميته إلى تاريخ معين — ترقية عامل على فهم أنه يتوافر فيه هذا الشرط بينما هو فاقده — اعتبار قرار الترقية معدوماً لتخلف ركن النية فيه .

ملخص الحكم :

وإذا كانت جهة الإدارة قد حددت من قبل نيتها فيمن تتجه إليه

هذه النية بإحداث الأثر القانوني ، فاسترطت في المرقى أن ترجع أقدميته في الدرجة المرقى منها الى تاريخ معين ، وكان تحديد النية من قبل بحسب هذا الشرط هو الأساس لأصدار القرار بتعيين الاشخاص المرقين بذواتهم فلا يعدو قرار الترقية والحالة هذه أن يكون اجراءاً تطبيقياً لنية من قبل ، ومن ثم فاذا رقى شخص بدون حق على فهم أنه يتوافر فيه شرط الأقدمية بينما هو فاقده فإن قرار الترقية بالنسبة اليه يكون في الواقع من الأمر قد فقد ركن النية على وجه ينحدر به الى درجة الانعدام فلا يكتسب أية حصانة ولو فات الميعاد المحدد للطعن بالانفاء أو السحب بل يجوز الرجوع فيه والغاؤه في أى وقت .

(طعن رقم ٨٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩/١٢/١٩٧١) .

(ب) عدم استكمال الموظف المدة التي يقضيها في الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس انعدائه .

قاعدة رقم (٤٠)

المبدأ :

قرار ترقية الموظف من الدرجة السادسة الى الدرجة الخامسة دون أن يكون قد استكمل مدة الثلاث سنوات التي يجب على الموظف أن يقضيها في الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة مطبقاً للجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة هو قرار مخالف للقانون — جزاء مخالفة القرار الإداري للقانون هو البطلان ولا ينحدر هذا العيب به الى درجة الانعدام — نتيجة ذلك أنه اذا انقضى على صدوره أكثر من ستين يوماً دون الفائه أو سحبه أصبح قراراً نهائياً يولد لمن صدر في شأنه حقاً مكتسباً لا يجوز المساس به .

ملخص الحكم :

ان الثابت من نموذج بيانات الخدمة عن الأفراد العسكريين المنقولين الى وظائف مدنية (المودع بملف خدمة المدعى) انه رقى الى

درجة مساعد تعليم أولى بالقوات المسلحة اعتبارا من ١٩٦٠/٦/١ ، ثم نقل الى وظيفة مدنية بمحافظة أسوان في عام ١٩٦١ ومن ثم فان الراتب المقرر للرتبة العسكرية التي كان يشغلها وقت نقله يدخل في مربوط الدرجة السابعة ، واذ صدر القرار الجمهوري رقم ٢٤٠٦ لسنة ١٩٦٢ متضمنا ترقيته الى الدرجة السادسة وهي درجة أعلى فمن ثم يكون هذا القرار قد صدر استنادا الى السلطة التقديرية المنصوص عليها في المادة ١٢٥ من القانون رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن شروط الخدمة والترقية لضباط الشرف والمساعدين وضباط الصف والعساكر بالقوات المسلحة وبالتالي يتحدد أقدمية المدعى في هذه الدرجة اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٩ تاريخ صدور القرار المذكور وليس من ١٩٥٨/١٠/١ وهو التاريخ الذي تمت على أساسه ترقيته الى الدرجة الخامسة بالقرار رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ الصادر في ١٩٦٤/١/٥ ، وبذلك فان المدعى في هذا التاريخ لم يكن قد استكمل بعد مدة ثلاث سنوات التي يجب على الموظف أن يقضيها في الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة كما هو وارد بالجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ويكون القرار المذكور اذ صدر على هذا النحو قد خالف القانون .

ومن حيث أن جزاء مخالفة القرار الاداري للقانون هو البطلان ، ولا يتحدد هذا العيب به الى درجة الانعدام ، بحيث اذا ما انقضى على صدوره أكثر من ستين يوما دون الغائه أو سحبه فانه يغدو قرارا نهائيا يولد لمن صدر في شأنه حقا مكتسبا لا يجوز المساس به ، وذلك اعمالا لبدأ استقرار المراكز القانونية التي أصبحت نهائية وحصينة .

(طعن رقم ٢٨٦ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧١/٢/١) .

قاعدة رقم (٤١)

المبدأ :

شرط الصلاحية الزمنية للترقية - الاخلال به يجعل القرار الصادر بالترقية باطلا لا منعما - تحسن القرار في هذه الحالة بمضي الميعاد دون سحب أو إلغاء .

ملخص الفتوى :

انه فيما يختص بالترقية الى الدرجة الثانية قبل مضي عام على ترقيته الى الدرجة الثالثة ، فان الاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية — وهو من الشروط القانونية التي تطلب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ توافرها في الموظف لترقيته الى الدرجة التالية — يجعل قرار الترقية مخالفا للقانون ، ومن ثم باطلا فحسب ، دون أن ينحدر به عيب مخالفة القانون — لهذا السبب — الى درجة الانعدام ، وبالتالي فلا يجوز سحبه أو طلب الغائه الا خلال ميعاد الستين يوما المقررة قانونا لذلك ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحبه أو الطعن فيه بالالغاء اكتسب حصانة تجعله بمنجاة من السحب أو الالغاء .

(فتوى ١٤٢٣ في ١٥/١٢/١٩٦٣) .

(ج) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيما بعد خطأها قرار باطل وليس معنوما .

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

القرار الاداري بالترقية الصادر استنادا الى تسوية تبين فيما بعد انها باطلة — جواز العدول عن هذه التسوية في أى وقت — عدم جواز سحب القرار أو الغاؤها الا خلال الستين يوما — أساس ذلك — هو اعتبار القرار في هذه الحالة باطلا ولا ينحدر العيب الذى شابه الى درجة الانعدام .

ملخص الفتوى :

أصدرت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فتوى في ٧ من يونية ١٩٥٥ انتهت فيها الى أنه لما كانت قرارات التسوية ليست الا تطبيقا لقواعد أمرة مقيدة تنعدم فيها سلطة الادارة التقديرية من حيث المنح أو الحرمان ، فانه لا يكون ثمت قرار ادارى منشئ لمركز قانونى .

وانما يكون القرار مجرد تنفيذ وتقرير للحق الذى يستمد من القانون مباشرة ، ومن ثم يجوز للسلطة الادارية سحب قراراتها التى من هذا القبيل فى أى وقت ، متى استبان لها مخالفتها للقانون ولا يكون هناك حق مكتسب فى مثل هذه الحالة يتمتع على الجهة الادارية المساس به . وعلى ذلك تكون التسوية التى تجريها الادارة على خلاف احكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ باطلة ، ويجوز لها تعديلها فى أى وقت ، وتصحيح الاوضاع بما يتفق واحكام القواعد المنظمة لضم مدد الخدمة السابقة ، بيد أنه اذا ماقرتب على سحب تلك التسوية الغاء قرار فردى انشأ مركزا ذاتيا واصبح بمنجاة من الطعن فيه لفوات المواعيد القانونية ، فانه لا يجوز المساس بالقرار المذكور عند تصحيح التسوية ، ولو كان ذلك القرار قد انبنى على التسوية الخاطئة — كما لو كان قد صدر قرار بالترقية ، واصبح حصينا من الالغاء لفوات ميعاد الطعن احتراماً للحقوق المكتسبة واستقراراً للمراكز القانونية التى تمت لاصحاب الشأن .

وذلك فى حين أن الفتوى الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية فى أول نوفمبر ١٩٥٩ — قد ذهبت غير هذا المذهب اذ جاء بهذه الفتوى أنه بالنسبة الى قرار ضم مدة الخدمة السابقة فانه لما كان هذا القرار قد صدر مخالفا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فقد تم سحبه اذ أنه من القرارات المبنية على سلطة مقيدة أو بعبارة أخرى من القرارات المنفذة لوضع قانونى يصدره القانون ذاته فهو يقرر الحق الذى يستمد من القانون مباشرة ، ومن ثم يجوز الغاؤه فى أى وقت ، متى استبان مخالفته للقانون ، وأن اعمال آثار سحب قرار ضم مدة الخدمة السابقة قد يتناول ناحية أخرى بعض القرارات المترتبة على القرار المسحوب ولو كانت هذه القرارات قد استنفذت المدة المقررة للسحب أو الالغاء ذلك أنه يشترط لتطبيق قواعد السحب على المراكز الفردية التى تنشأها القرارات الادارية ، ان يكون الاساس الذى بنيت عليه القرارات باقيا على حاله لم يتغير ، ففي هذه الحالة وحدها يتمتع المساس بالمراكز الفردية . أما اذا كان الوضع الذى اكتسبه الموظف مترتبا على وضع آخر يجوز تعديله فى كل وقت اذا تبين خطأه فلاشك أنه يجوز الغاء الوضع الاخير لانهيار سنده

القانوني • ولما كان قرار الترقية المترتب على قرار ضم مدة الخدمة السابقة - ومن شروطه استكمال المدة القانونية باعتبار ذلك شرط الصلاحية الزمنية للترقية - يعتبر متصلا بقرار ضم مدة الخدمة الباطل - والذي تم سحبه - اتصال السبب بالنتيجة ، بحيث يمكن القول بأن قرار ضم مدة الخدمة الذي تم سحبه كان وجوده مقدمة مباشرة لصدور قرار الترقية وممهدا له ، ولولاه لما صدر هذا القرار ، لذلك فان سحب القرار الاول يترتب عليه - كآثر من آثار السحب - سقوط قرار الترقية تلقائيا ويتمين على الادارة الغاء تنفيذها لاحكام آثار السحب بالنسبة الى القرار الاول ، دون التصدي بفوات مواعيد السحب •

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للمقتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن الاصل في سحب القرارات الادارية الفردية غير المشروعة هو جواز سحبها أو طلب الغائها خلال ستين يوما من تاريخ صدورها ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحب أو طلب الغاء ، اكتسب القرار حصانة نهائية تعصمه من السحب والالغاء ، ويستقر لذوى الشأن حق مكتسب فيما يتضمنه القرار ، لا يجوز المساس به ، وكل اخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعيب هذا القرار الأخير ويبطله ، ومرد ذلك الى وجوب التوفيق بين ما يجب أن يكون للادارة من حق في اصلاح ما ينطوى عليه قرارها من مخالفة قانونية في أى وقت ، وبين وجوب استقرار الاوضاع القانونية المترتبة على القرار الادارى ، وجعلها بمنجاة من الزعزعة والاضطراب ، مع مراعاة الاتساق بين الميعاد الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب الغاء القرار الادارى بالطريق القضائى وبين الميعاد الذى يجوز فيه للادارة سحب القرار المذكور •

وقد خرج القضاء الادارى على مقتضى القاعدة السابقة بالنسبة الى قرارات التسوية المخالفة للقانون باعتبار انها ليست من القرارات الادارية التى يرد عليها ميعاد السحب أو الطعن ، فهي لا تتمتع بالحصانة المشار اليها - فالموظف له الحق في طلب تسوية حالته خلال مدة التقادم ، كما يجوز للادارة أيضا خلال هذه المدة الغاء التسويات التى تتم على خلاف القانون ، بصرف النظر عن ميعاد الستين يوما •

وأية ذلك أن صاحب الشأن انما يستمد حقه في تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة ، دون حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك ، والقرار الصادر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون — في حقيقة الأمر — كاشفا للمركز القانوني الذي يستمده صاحب الشأن من القانون . وعلى هذا النحو فتمتى ثبت — أن التسوية التي أجرتها الادارة قد تمت بالمخالفة للقانون ، فانها لا تتمتع بالحصانة ، ويحق للادارة الرجوع فيها وسحبها دون التقيد بميعاد الستين يوما ، المقرر لسحب القرارات الادارية غير المشروعة .

ويتعين بعد ذلك تحديد أثر سحب قرار التسوية غير المشروع (المخالف للقانون) على قرار الترقية الصادر استنادا اليه اذا كان هذا الأخير قد انقضى بالنسبة اليه الميعاد المقرر للسحب أو الطعن بالالغاء .

ولا جدال في أن قرار الترقية — في هذه الحالة — يرتبط بقرار — التسوية ارتباط النتيجة بالسبب ، بمعنى أن قرار التسوية يكون بمثابة ركن السبب بالنسبة الى قرار الترقية الصادر استنادا اليه ، ومن ثم فانه يترتب على سحب قرار التسوية زوال ركن السبب في قرار الترقية ، وقد أجمع الفقه والقضاء الادارى على أن العيب الذي يشوب القرار الادارى في سببه يؤدي الى بطلانه لا الى انعدامه ، ومن ثم فان سحب التسوية لا يؤدي الى انعدام قرار الترقية المستند اليها ، بل الى مجرد بطلانه . وبالتالي فانه يخضع لقاعدة تحصين القرارات الادارية غير المشروعة — سالفه الذكر — فلا يجوز سحبه أو الطعن فيه بالالغاء ، الا خلال ميعاد السنين يوما ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد اكتسب القرار حصانة نهائية تعصمه من السحب أو الالغاء .

ومن ناحية أخرى اذا ترتب على سحب قرار التسوية الاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية في قرار الترقية الصادر استنادا الى التسوية المسحوبة بأن أصبحت أقدمية الموظف في الدرجة التي كان يشغلها وقت التسوية لانتؤله للترقية للدرجة الأعلى أو أصبح الموظف غير مستوف شرط المدة التي يجب قضاؤها في درجته حتى تجوز ترقبته الى الدرجة التالية فلان قرار الترقية — في هذه الحالة — يكون مشوبا

بعبعب مخالفة القانون ، لعدم توافر الشروط التى نص عليها القانون لاجراء الترقية ، ومن ثم يكون باطلا فحسب ، دون أن ينحدر به عيب مخالفة القانون — للسبب المذكور — الى درجة الانعدام ، ذلك أنه لا يترتب على مخالفة القرار الادارى للقانون — أى الاخلال بشرط صحة محل القرار — انعدام هذا القرار ، بل مجرد بطلانه ، مادام ركن المحل قائما لم ينعدم ، والاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية — وهو من الشروط القانونية التى تطلب القانون توافرها فى الموظف لترقيته من درجة الى الدرجة التالية — انما يعتبر اخلالا بشرط صحة محل القرار فحسب ، دون أن يترتب عليه انعدام محل القرار ذاته ، ويترتب بالتالى على اعتبار قرار الترقية — فى هذه الحالة — باطلا فحسب ، خضوعه لقاعدة تحصين القرارات الادارية غير المشروعة بفوات ميعاد الستين يوما التى تقدم ذكرها •

ويخلص من كل ما تقدم أنه يترتب على سحب قرار التسوية غير المشروع اعتبار قرار الترقية الصادر استنادا اليه باطلا ، لمخالفته للقانون دون أن ينحدر به هذا العيب الى درجة الانعدام ، وبالتالى فلا يجوز سحبه أو طلب الغائه الا خلال ميعاد الستين يوما ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحبه أو الطعن فيه بالالغاء اكتسب حصانة تجعله بمنجاة من السحب أو الالغاء ، ولا يجوز المساس به عند تصحيح التسوية ، احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار للمراكز القانونية التى تمت لذوى الشأن •

لهذا قررت الجمعية العمومية تأييد فتواها الصادرة بتاريخ ٧ من يونية سنة ١٩٥٥ •

(فتوى ١٤١ فى ١٣/٢/١٩٦١)

قاعدة رقم (٤٣)

المبدأ :

قرار الترقية الباطلة لاستنادها الى تسوية خاطئة يتحصن بمرور ستين يوما على القرار الصادر بها دون سحب أو الغاء •

ملخص الفتوى :

ان ما انتهت اليه ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات بكتابها المؤرخ ١٩٧١/١١/٢٣ من عدم افادة المهندس ٥٥٥٥ من أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ هو بلا ريب الرأى القانونى فى هذه الخصوصية وهو ما سبق أن انتهت اليه اللجنة الأولى لقسم الفتوى بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٠/٣/٣ حيث ذهبت الى أن القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ لا يسرى الا على من عين فى غير الدرجة المقررة لمؤله أو بمكافأة شاملة ، أما من عين ابتداء فى الدرجة المقررة لمؤله ثم عين فى جهة أخرى فى ذات الدرجة أيضا فان ذلك العامل لا يكون أمامه سوى الافادة من قواعد ضم مدد الخدمة السابقة اذا توافرت فى شأنه شروط انطباقها وتأسيسا على ما تقدم وظالما أن المهندس ٥٥٥٥ قد عين فى الدرجة المقررة لمؤله فانه لا يفيد فى أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث أن الثابت أن المهندس ٥٥٥٥٥٥٥ قد أقر عند تعيينه بمصلحة التنظيم الصناعى بأنه ليست له مدة خدمة سابقة ، ولم يضمن مدة خدمته السابقة بالاستمارة رقم ١٥٣ ع ح ، فانه يكون قد تخلف منه شرط من شروط انطباق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة وبالتالي تعتبر أقدميته فى الدرجة السادسة (ق ٢١٠ لسنة ١٩٥١) من تاريخ تعيينه بمصلحة التنظيم الصناعى فى ١٩٦٣/١٢/١٦ وليس من ١٩٦٠/٩/١٠ .

غير أنه لما كان سيادته قبل صدور هذه الفتوى — قد تقدم بتظلم بتاريخ ١٩٦٩/٧/١٧ الى السيد مفوض الدولة لوزارة الصناعة يطلب فيه رد أقدميته فى الدرجة السادسة الى تاريخ حصول زملائه الذين يسبقهم فى أقدمية التعيين على هذه الدرجة وأفاد السيد مفوض الدولة فى ١٩٦٩/١٠/٢ بأحققته فى ارجاع أقدميته فى الفئة السادسة (ق ٤٦ لسنة ١٩٦٤) الى ١٩٦٧/١٢/١٢ بحيث يكون سابقا على أول المرشحين فى هذا التاريخ وما يترتب على ذلك من آثار ، واعتمد السيد رئيس مجلس ادارة الهيئة بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٦ رأى الأستاذ مفوض الدولة

وفات الهيئة تسوية حالة المتظلم بارجاع أقدميته في الدرجة السادسة الى ١٩٦٧/١٢/٢ بدلا من ١٩٦٩/٣/١ وذلك بمقتضى الأمر الادارى رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٩ الصادر في ١٩٦٩/١١/٩ ، لما كان ذلك فان السيد ٠٠٠٠ يعتبر مرقى الى الفئة السادسة اعتبارا من هذا التاريخ وتكون ترقيته بعد ذلك الى الفئة الخامسة محكومة لهذه الأقدمية ولو تبين أن ضم مدة خدمته السابقة كان تطبيقا خاطئا للقانون وانه لاحق له في ضمها اذ لا يجوز المساس بقرار الترقية الذي تحصن بانقضاء ميعاد الستين يوما ولو تم سحب قرار ضم مدة الخدمة السابقة لبطالانه (فتوى الجمعية العمومية بجلسة ١٦ من مارس سنة ١٩٦٦) .

وتأسيسا على ما تقدم فان القرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٢ الصادر في ١٩٧٢/١/٨ بترقية المهندس ٠٠٠٠ الى الفئة الخامسة اعتبارا من ١٩٦٧/١٢/٣ اعمالا لقواعد الرسوب الوظيفى يعتبر قرارا سليما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه ولئن كانت ترقية المهندس ٠٠ الى الفئة السادسة باطلة لاستنادها الى تسوية خاطئة الا أنها تحصنت لمرور الستين يوما على القرار الصادر بها دون سحب أو الغاء وبالتالي فان أقدميته في الفئة السادسة تعتبر راجعة الى ١٩٦٧/١٢/٢ ، وتأسيسا على ذلك فان ترقيته بالرسوب الوظيفى اعمالا لأحكام قرار وزير الخزانة رقم ٣٥١ لسنة ١٩٧١ والتي تمت بالأمر الادارى رقم ٣ لسنة ١٩٧٢ بتاريخ ١٩٧٢/١/٨ تعتبر ترقية سليمة لا مطعن عليها .

(ملف رقم ٣٠٤/٣/٨٦ — جلسة ١٨/١٠/١٩٧٢) .

الفرع الخامس

لجنة شؤون الموظفين ازاء ائترقية

اولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شؤون العاملين مقام التقارير
في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم :

قاعدة رقم (٤٤)

المبدأ :

المواد ٢١ و ٢٦ و ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن
نظام العاملين المدنيين بالدولة — مفادها ان الترقية من الدرجة الثالثة
وما يعلوها تكون كلها بالاختيار مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة
الكفاية — خضوع شاغلي وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية
يترتب عليه ان ترقياتهم تتم على اساس تقدير كفايتهم حسبما ورد في
هذه التقارير — قمر اختصاص لجنة شؤون العاملين على النظر في
ترقيات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة دون ما يعلوها — لا تترتب
على جهة الادارة بمناسبة اجراء ترقيات الى وظائف الدرجة الثانية في
١٩٦٥/٣/٢٤ ان تمهد الى لجنة شؤون العاملين اختيار من ترشحه
للترقية الى هذه الدرجة من بين شاغلي وظائف الدرجة الثالثة الذين
كانوا يشغلون الدرجة الثانية في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ بنظام موظفي الدولة وغير خاضعين لنظام التقارير السنوية
بالتطبيق لاحكامه — يقوم تقدير لجنة شؤون العاملين في هذه الحالة
مقام التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم — اساس ذلك
ان اللجنة بحكم تشكيلها واتصال اعضائها بالمرشحين اقدر على التعرف
على صفاتهم وكفايتهم — ما تجر به اللجنة من اختيار يجب ان يقوم
على اسباب مستمدة من اصول صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت
اليها وهو ما يخضع لرقابة القضاء .

ملخص الحكم :

انه عملا بنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تكون

الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاقتدار الكافية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكافية وعملا بنص المادة ٢٩ من القانون المذكور فإنه يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف . وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للأوضاع التي تصدها اللائحة التنفيذية ، هذا وقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية من مواد إصدار القانون المشار إليه على أنه إلى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها في شؤون الموظفين والعامل قبل العمل بهذا القانون سارية فيما لا يتعارض مع أحكامه ، كذلك فقد نصت المادة ٣٦ من القانون المذكور بأن تختص لجنة شؤون العاملين بالنظر في نقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . ومفاد هذه النصوص مجتمعة أنه طبقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ان الترقية من الدرجة الثالثة وما يعلوها تكون كلها بالاقتدار مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكافية ، وأنه وقد أخضع شاغلو وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية فان ترقياتهم تتم على أساس تقدير كفايتهم حسبما ورد في تلك التقارير ، وهي التقارير التي توضع وفقا للنظام المتبع من قبل العمل بالقانون السالف الذكر وذلك إلى أن تصدر اللائحة التنفيذية التي أشارت إليها المادة ٢٩ من ذلك القانون ، كذلك فان لجنة شؤون العاملين قد أصبح اختصاصها مقصور على النظر في ترقيات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة دون ما يعلوها من وظائف .

ومن حيث ان المادة الرابعة من مواد إصدار القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أن يعمل بأحكامه من أول يولية سنة ١٩٦٤ ، هذا والثابت من الأوراق أن الدعي والمطعون في ترقيتهم قد رقوا جميعا إلى الدرجة الثانية في ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهي تقابل الدرجة الثالثة في حكم القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اعتبارا من ١٥/٧/١٩٦٢ ، ومن ثم عملا بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم تقدم عنهم تقارير سنوية في شأن درجة كفايتهم منذ ذلك

التاريخ ، لأن موظفي الدرجة الثانية في حكم ذلك القانون لم يكونوا خاضعين لنظام التقارير السنوية ثم خضعوا لهذا النظام بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ منذ ١/٧/١٩٦٤ وذلك على أساس تعادل الدرجة الثانية القديمة مع الدرجة الثالثة الحديثة ، وأصبح منطوق الترقية بالاختيار من هذه الدرجة الثانية الجديدة هو درجة الكفاية المستقاة من التقارير السنوية مع وجوب التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية غير أنه وقد بدأ للوزارة أن حاجة العمل تستدعي إجراء حركة ترقيات الى الدرجة الثانية في ٢٤/٣/١٩٦٥ فقد كان من الطبيعي آزاء عدم وجود — تقارير سنوية عن كفاية المرشحين منذ ١٥/٧/١٩٦٢ — أن تعهد الوزارة الى لجنة شؤون العاملين اختيار من ترشحهم للترقية الى الدرجة الثانية ، وبالإطلاع على الصورة المقدمة بحافظة ادارة قضايا الحكومة لمحضر لجنة شؤون العاملين المنعقدة يوم ٢٠/٣/١٩٦٥ يبين أن كل ما جاء بالمحضر المذكور هو أن اللجنة استعرضت كشوف الأقدمية ورأت ترشيح السادة المذكورة اسمائهم في المحضر للترقية الى الدرجة الثانية العالية بالاختيار ، وهؤلاء هم العاملون التسعة الذين شملهم بالترقية القرار المطعون فيه .

وحيث أنه وان كانت الترقية بالاختيار انما تعتمد على المفاضلة في مجال الكفاية لشغل الوظائف الرئيسية . وهو أمر متروك لجهة الادارة تستهدف فيه بما يتجمع لديها من عناصر الترشيح ، الا أن هذا التقدير لا ينأى عن رقابة القضاء الا اذا جاء مستمداً من عناصر صحيحة ومبررة من عيب الانحراف بالسلطة ، وإذا كان من الطبيعي في حالة عدم وجود تقارير سنوية عن المدة السابقة مباشرة على إجراء الترقية أن يقوم تقدير لجنة شؤون العاملين مقام هذه التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم للوظائف المزمع الترقية اليها ، وذلك اعتباراً بأن تلك اللجنة بحكم تشكيلها واتصال أعضائها المرشحين أقدر على التعرف على صفاتهم وكفاءتهم الا أن ما تجرته اللجنة من اختيار يجب أن يقوم على أسباب مستمدة من أصول صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت اليها اللجنة ، هذا والثابت من الأوراق أن لجنة شؤون العاملين حينما أثرت بالترقية العاملين التسعة الذين شملهم القرار الطعن متخطية في ذلك المدعى لم تشر في محضرها الى الأصول

انتهى استمدت منها عناصر الترجيح ، بل أنه بالنسبة الى المدعى فإن
الثابت من التقارير السنوية التي وضعت عن كفايته خلال السنوات
١٩٥٧ ، ١٩٥٨ ، ١٩٥٩ ، ١٩٦٠ كانت جميعا بدرجة ممتازة ، وفي سنة
١٩٦١ أوقد في بعثة علمية الى انجلترا في المدة من ١٩/٩/١٩٦١ الى
١٠/٧/١٩٦٢ للتخصص في التدريب والتعليم التعاوني وكذلك فقد
أوغد في أجازة دراسية بمرتب لمدة سنة اعتبارا من ١٥/١٠/١٩٦٣
للحصول على دبلوم التنظيم الاجتماعي والاقتصادي من معهد لندن
للعلوم السياسية والاجتماعية وامتدت مدة الأجازة الى ١٠/٧/١٩٦٥
بموافقة مكتب البعثات ، وحصل فعلا على الدبلوم المذكور ، كذلك فقد
منح في ٨/١٢/١٩٦٤ الميدالية التذكارية بمناسبة اليوبيل الفضي للوزارة
وشهادة تقدير أشادت بالجهود التي بذلها لتحقيق رسالة الوزارة
وأهدافها ، هذا وقد تبين من الكشف المقدم من ادارة قضايا الحكومة أن
ترتيب المدعى في كشف الأقدمية هو الحادي عشر وقد شمل القرار
الطعن بالترقية من كان ترتيبهم في كشف الأقدمية الثالث عشر والرابع
والسادس عشر والسابع عشر والثامن عشر والواحد والعشرين ، هذا
وقد أفادت الوزارة المطعون ضدها أن أحدا من العاملين السابقين على
المدعى في ترتيب الأقدمية لم يطعن في القرار موضوع الطعن في هذه
الدعوى سوى ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ وترتيبه الرابع في كشف الأقدمية .

وحيث أنه بخلص مما تقدم أن القرار المطعون فيه اذ تخطى
المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية يكون قد جاء غير قائم على سبب
صحيح في الواقع أو القانون ، ومن ثم يكون حقيقيا بالالغاء فيما تضمنه
من تخطى المدعى في الترقية ، وبالتالي يكون الحكم المطعون فيه اذ
ذهب مذهباً مخالفاً قد جاء مجانياً وجه الصواب متعينا الغاؤه والحكم
بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى
الدرجة الثانية ، واذا كان المدعى قد رقى بعد ذلك الى الدرجة الثانية
فقد أصبحت مصلحته مقصورة على تعديل أقدميته في الدرجة المذكورة
الى التاريخ الذي حدده القرار المطعون فيه وهو يوم ٢٢/٣/١٩٦٥ .

ثانيا : سلطة لجنة شؤون الموظفين تنتهى مآلا الى احداث الترقية
ان لم يعترض عليها من يملك ذلك فى الميعاد المحدد :

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

سلطة شؤون الموظفين فى الترقيات لا تقف عند حد الاستشارة
والتحضير — احدثها لأثر قانونى ذى صفة تنفيذية ان لم يعترض
عليها الوزير أو من يملك سلطة فى هذا الخصوص فى الميعاد المحدد .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفى الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٤٤٥ لسنة ١٩٥٤ كانت تنص
على أنه : « تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة (لجان
شؤون الموظفين) بالنظر فى نقل الموظفين لفاية الدرجة الأولى وفى
ترقيتهم ، بما فى ذلك الترقية بالاقتدار طبقا لأحكام هذا القانون .
وترفع اللجنة اقتراحاتها الى الوزير لاعتمادها ، فاذا لم يقرها كان عليه
أن يبدى كتابة الأسباب المبررة . واذا لم يعتمد الوزير قرارات اللجنة
أو يبين اعتراضاته عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة
ونافذة » . ومؤدى ذلك أن للجنة شؤون الموظفين سلطة فى الترقيات
لا تقف عند حد الاستشارة والتحضير ، بل تنتهى مآلا — ان لم
يعترض عليها الوزير أو من يملك سلطته فى هذا الخصوص فى الميعاد
المحدد — الى احداث أثر قانونى ذى صفة تنفيذية .

(ملعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

اعتبار قرارات الترقية الصادرة من لجنة شؤون الموظفين معتمدة
من الوزير اذا لم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من رفعها اليه

— الوقت الذى يحسب منه هذا الميعاد — المادة ٢٨ من قانون نظام موظفى الدولة •

ملخص الحكم :

ان اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين فى الترقية ممتدة ونافذة طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، منوط بأن تعرض تلك القرارات فعلا وحقيقة على الوزير نفسه للنظر فى اعتمادها أو عدم اعتمادها خلال هذا الأجل الذى لا يسرى الا من تاريخ هذا العرض الحقيقى عليه ، ومن ثم فإذا كانت قد سحبت سواء بناء على طلب اللجنة أو على طلب الجهة الادارية المختصة فلا يكون ثمة موضوع معروض عليه ، وكذلك اذا ثبت أن القرارات أرسلت الى الوزارة وليس الى الوزير ، فرائت الوزارة قبل عرض الأمر عليه استيفاء ما يلزم كى يكون الموضوع صالحا للعرض عليه ، ولما استوفى ذلك عرض عليه ، فلا يسرى ميعاد الشهر عندئذ من حكم اللزوم وطبائع الأشياء ، لأن عدم الاعتراض على القرارات خلال الميعاد المشار اليه هو بمثابة اعتماد الوزير ضمنيا لها . فلزم نى يفترض مثل هذا الاعتماد ويصادف محلا أن يتم العرض فعلا وحقيقة على الوزير نفسه •

(طعن رقم ٢٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/٢٥)

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين فى الترقية نافذة اذا لم يعتمدها الوزير أو يعترض عليها خلال شهر — لا محل لافعال هذه القاعدة اذا ثبت أن القرار قد سحب بناء على طلب اللجنة أو طلب الا من تاريخ هذا العرض الحقيقى عليه ، وحكمة ذلك ظاهرة مستفادة
الجهة الادارية المختصة •

ملخص الحكم :

ان اعتبار قرارات لجنة شؤون الموظفين في الترقية معتمدة ونافاذة طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، منوط بحكم طبائع الأشياء ، بأن تكون تلك القرارات معروضة فعلا وحقيقة على الوزير للاعتماد خلال هذا الأجل ، فإذا ثبت أنها كانت قد سحبت سواء بنا على طلب اللجنة أو على طلب الجهة الادارية المختصة ، فإنه لا يكون قد تم عرض فعلى وحقيقى للقرارات، وبالتالي لا يكون ثمة موضوع معروض بها يفترض معه أن عدم الاعتراض على القرارات خلال ذلك الأجل بمثابة اعتماد ضمنى لها ، اذ ظاهر أن هذا الاعتماد الضمنى عندئذ لا يصادف محالا .

(ملعن رقم ١٨٣٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (٤٨)

المبدأ :

النص في قوانين العاملين المتعاقبة على أن ينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شؤون العاملين مع وجوب اشتمال هذا المحضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات وكذا القرارات التى اتخذتها اللجنة والأسباب التى تبنى عليها مع قيام اللجنة برفع مقترحاتها خلال اسبوع للوزير المختص لاعتمادها فإذا لم يعتمدها أو يعترض عليها خلال ٣٠ يوما من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة ونافاذة أما اذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدى الأسباب المبينة لذلك كتابة ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره ليحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأياها اعتبر رأيه نافذا — اعتراض الوزير المول عليه في هذا الشأن هو الاعتراض الوارد على اقتراح لجنة شؤون العاملين حين يرفع اليه رأياها وعلى أن يتم هذا الاعتراض في الصورة التى رسمها القانون من حيث كونه اعتراضا كتابيا مسببا — اقتراح لجنة شؤون العاملين ترقية أحد العاملين ورفع توصيتها الى الوزير المختص وعدم

قيام الوزير بالاعتراض على اقتراح اللجنة خلال المدة المشار إليها
ينرتب عليه اعتبار تلك الترقية معتمدة وناظرة حتى ولو كان الوزير قد
سبق له الاعتراض على الترقية قبل عرض الأمر على لجنة شئون
العاملين .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار
قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن ينشأ سجل خاص
تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين ويجب أن تشتمل هذه
المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات
والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي تبني عليها ويوقع
الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محضر
الجلسات . وترفع اللجنة مقترحاتها خلال أسبوع للوزير المختص
لاعتمادها ، فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ٣٠ يوما من تاريخ
رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ ، أما إذا اعترض الوزير على اقتراحات
اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يمدى الأسباب المقررة لذلك كتابة
ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا
انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذا — أما
إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها للوزير
لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا ، وهذا النص
قاطع الدلالة في أن اقتراح الترقية يبدأ من لجنة شئون العاملين ثم
يرفع الى الوزير لاعتماد الترقية ، وللوزير أن يعترض على اقتراحات
اللجنة وعندئذ يجب أن يمدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد
ما اعترض عليه للجنة لنظره ، فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال
ثلاثين يوما من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة وتنفذ .

وبتطبيق ذلك على الوقائع المعروضة يتبين في جلاء تلم أن لجنة
شئون العاملين أصدرت قرارا بالتميرير في ١١ من فبراير سنة ١٩٧٩
بالتوجيه بإجراء الترقبات الى الدرجة الثالثة التنظيمية وما دونها من
بين شاغلي الدرجات المختلفة على أساس الأقدمية المطلقة فيما بينهم ،

وكان المدعى من بين المرشحين الى الدرجة الرابعة . وناقشت الأسباب التي من أجلها اتخذت هذه التوصية على الوجه المبين تفصيلا بمحضرها وانتهت الى عرض توصيتها على الدكتور الوزير لاعتمادها . ولكن الوزير لم يعتمد القرار ولم يعترض كتابة عليه حتى استلمه رئيس قسم الترقيات من المدير العام للمكتب الفني للوزير في ٢٨ من يونية سنة ١٩٧١ أى أنه قد فات ميعاد الثلاثين يوما من تاريخ رفع التوصية اليه دون اعتماد منه أو اعتراض عليها بالطريق الذي رسمه القانون . الأمر الذي يجعلها وبانقضاء هذا الموعد معتمدة وناغذة .

ومن حيث أنه لا يقدح في ذلك ما تقوله الوزارة من أن اعتراض الوزير كان مسببا برأى لجنة شئون العاملين وذلك أن الاعتراض الممول عليه في القانون هو الذي يرد على اقتراح لجنة شئون العاملين حين يرفع اليه رأيا وعلى أن يتم هذا الاعتراض في الصورة التي رسمها القانون من كونه اعتراضا كتابيا ومسببا ، الأمر الذي لم يحدث .

(طعن رقم ١٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٧٩) .

ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شئون الموظفين بالترقية :

قاعدة رقم (٤٩)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالنظر في نقل وترقية الموظفين وفقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما تقرره في هذا الشأن لا يعدو أن يكون مجرد اقتراحات — الرأي النهائي للوزير — له الموافقة عليها صراحة أو ضمنا أو اعتراضه عليها — الاعتراض مشروط بتسبيبه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ينص على أن : « تختص اللجان المنصوص عليها في المادة.

السابقة بالنظر في نقل الموظفين لعاية الدرجة الأولى وفي ترقيةاتهم بما في ذلك الترقية بالاختيار طبقاً لأحكام هذا القانون وترفع اللجنة اقتراحاتها إلى الوزير لاعتمادها • فإذا لم يعتمدوها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ — أما إذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فباعتبار أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلاً للبت فيه فإذا مر هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها للوزير اعتبر رأي الوزير نهائياً ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد فترفع اقتراحاتها للوزير لاتخاذ ما يراه بشأنه ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً » ويتضح من هذا النص أن ما تقرره لجنة شؤون الموظفين لا يعدو أن يكون مجرد اقتراحات ترفعها للوزير الذي إما أن يوافق عليها صراحة أو ضمناً • وتستفاد الموافقة الضمنية من انقضاء شهر على رفع هذه الاقتراحات إليه دون أن يعتمدوها ، كذلك عالجت المادة المذكورة الحالة التي يكون فيها لدى الوزير اعتراض على هذه الاقتراحات كلها أو بعضها فأوجبت على الوزير أن يبدى كتابة أسباب هذا الاعتراض ويعيدها للجنة لاعادة النظر فيها على ضوء هذه الأسباب وفي أجل سيحدده لها بحيث إذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها للوزير اعتبر رأيها نهائياً — ومؤدى هذا كله أن القول الفصل في اقتراحات اللجنة هو للوزير فله أن يوافق عليها صراحة أو ضمناً وله أن يعترض عليها ويطلب إلى اللجنة إعادة النظر فيها على ضوء أسباب اعتراضه ويكون رأيها نهائياً سواء لم تعد اللجنة النظر فيها أو أعادت النظر فيها وتمسكت برأيها •

(طعن رقم ١٠٧٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

قاعدة رقم (٥٠)

المبدأ :

اعتراض الوزير على اقتراحات لجنة شؤون الموظفين بترقيات الموظفين — اشتراط تسببيه — حكمته — عدم تسبیب الاعتراض كتابة مع وجود أسبابه في ملف خدمة الموظف وتكشفها للجنة عند إعادة عرض

الأمر عليها — موافقة اللجنة الوزير على اعتراضه واعتماد الوزير لقرارها الجديد — هذا القرار هو الواجب النفاذ قانونا .

ملخص الحكم :

لئن كان القانون يشترط تسبیب الوزير لاعتراضه على اقتراحات لجنة شؤون الموظفين بترقية الموظف لغاية الدرجة الأولى ، الا أن الحكمة من ذلك هي أن تكون اللجنة على بينة من أسباب الاعتراض حتى تستطيع إعادة فحص الحالة على هدى ذلك ، ومن ثم فإذا بان للمحكمة أن الأسباب التي من أجلها اعترض الوزير على اقتراح اللجنة بترقية الموظف كانت قائمة به وظاهرة من ملف خدمته دون أن تتبينها للجنة ، وأنها لما انعددت بعد ذلك وتكتفت لها الحقيقة وافقت الوزير على اعتراضه فوضعت الأمر في نصابه الصحيح بقرارها الثاني الصادر بناء على الاعتراض الذي انتهت فيه الى ترك هذا الموظف في الترقية، وترقية اثنين ممن يلونه مباشرة في ترتيب الأقدمية ، فان القرار الأخير المعتمد من الوزير هو الواجب النفاذ قانونا .

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥) .

قاعدة رقم (٥١)

المبدأ :

تأثير الوزير على هامش التظلمات بقبولها شكلا وإعادة الحركة الى المصلحة لإعادة عرضها على لجنة شؤون الموظفين — يعد الفاء للترشحات التي أجرتها اللجنة وسحباً لقرار وكيل الوزارة باعتمادها — العبرة في تفسير القرار الإداري هي بفحواه لا بعبارته — النمی على تأثير الوزير بعدم استيفائها شروط الاعتراض المخول للوزير طبقاً للمادة ٢٨ من قانون الموظفين لعدم تسبیبها — لا محل له ما دام الوزير يستعمل سلطة أخرى مخولة له بمقتضى المادة ٢٨ في قبول التظلمات أو رفضها .

ملخص الفتوى :

أن قيام الوزير بالتأشير على هامش التظلمات بقبول التظلم شكلاً، وإعادة الحركة إلى المصلحة لإعادة عرضها على لجنة شئون الموظفين ، لبحثها على ضوء الاعتبارات المختلفة لا مراء في أن التأشير سالفه الذكر ، تتضمن في حقيقة أمرها ، إلغاء للقرشيدات التي أجرتها لجنة شئون الموظفين بجلستها المنعقدة في ٢٣/٢/١٩٦٠ ، وسحبها لقرار وكيل الوزارة الصادر باعتمادها في ٩/٣/١٩٦٠ والا لكانت إعادة العرض على لجنة شئون الموظفين من قبيل اللغو الذي لا طائل وراءه خاصة وأن اللجنة لا تستطيع أن تراجع نفسها فيما اتخذته من قرارات بعد أن اعتمدت من السيد وكيل الوزارة في ٩/٣/١٩٦٠ .

ولا يغير من هذا النظر القول بأنه إذا كان المقصود من تأشير الوزير ، إلغاء حركة الترقية وسحبها ، وبعبارة أخرى قبول التظلمات موضوعا ، لوردت العبارة صريحة في هذا المعنى ، ذلك أنه من المسلم أن العبرة في تفسير القرار الإداري هي بفحواه لا بعبارة ومبناه ، وأنه لا يجوز أن يتطلب في الهيئات الإدارية التعبير عن إرادتها بعبارة صريحة وواضحة بل الغالب ، أن تعبر عن ذلك بما يسعفه من العبارات ، وللقضاء وجهات الرأي ، أن تبحث عنها وحقيقة النية التي اتجهت إليها .

ولا ينال من ذلك أيضا ، ما ذهب إليه السيد من أنه لا يجوز الاعتداد بتأشير السيد الوزير سالفه الذكر ، إذا لم تستوف الشرائط اللازمة لاعتبارها اعتراضا قانونيا طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن أهمها أن يبدى الوزير كتابة الأسباب البررة لاعتراضه ثم يعيد الحركة إلى اللجنة بعد تحديد أجل للرد على هذه الاعتراضات ولا وجه لهذا القول ذلك أن الوزير لم يكن بصدد مباشرة اختصاصاته المنصوص عليها في المادة ٢٨ المشار إليها ، بعد أن فرغ من أمرها باعتماد وكيل الوزارة المفوض من قبله في ذلك ، ولم يعد من حقه أن يراجعها ، بل كان بصدد مباشرة سلطاته التي يملها عليه مركزه كرأس للجهاز الإداري للوزارة ، في الرد على التظلمات ، وإقرار الحقوق الإدارية ، وبوجه خاص تلك المنصوص

عليها في المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ،
من تقرير قبول أو رفض التظلمات المقدمة اليه في شأن الترقية من
الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى .

وبناء على ذلك ، فان القرار الصادر من وكيل الوزارة في
١٩٦٠/٣/٩ باعتماد حركة الترقيات - المشار اليها - لم يعد له وجود
قانوني ، بعد أن صدر قرار الوزير بسحبه ، واعدام آثاره . وعلى
هذا المقتضى ، يكون القرار الوزاري رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٦٢ - الصادر
بترقية السيد / الى الدرجة الأولى اعتبارا من
١٩٦٠/٣/٩ وتعيينه مديرا للمساحة التفصيلية بالوجه القبلي، استنادا
الى القرار الأول - باطلا لقيامه على سبب باطل ، ولوروده على محل
انعدام كيانه القانوني ويتمين من ثم سحبه ، اعمالا لبدأ المشروعية ،
ووضعا للأمور في نصابها الصحيح .

(فتوى ٢٨٠ في ١١/٤/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين باقتراح ترقية الموظفين لغاية
الدرجة الأولى وفقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ -
سلطة الوزير في هذا الشأن - له الموافقة على الترقية صراحة أو
ضمنا أو ابداء اعتراضه عليها مسببا - قراره بارجائها - عدم اعتباره
اعتراضا عليها .

ملخص الفتوى :

ان الاستفادة من نص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
الخاص بنظام موظفي الدولة ان ترقية الموظفين لغاية الدرجة الأولى
تكون بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين ، فلا
يملك الوزير سلطة الترقية مباشرة دون اقتراح سابق بذلك من اللجنة

المذكورة ، وقد يكون قرار الترقية صريحا وذلك في حالة اعتماد الوزير اقتراحات اللجنة خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، وقد يكون قرارا ضمنيا اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبد اعتراضه عليها خلال هذا الميعاد: وهذا القرار الضمني الذي يفيد اقرار مقترحات اللجنة بشأن ترقية الموظفين منوط بسكوت الوزير طيلة الشهر منذ رفع هذه المقترحات اليه وهو السكوت الذي اعتبره المشرع قرينة على قبول المقترحات والموافقة عليها ، أما حيث يبدى الوزير رأيا أو يتخذ قرارا ينفي هذه القرينة كأن يقرر ارجاء الترقية المقترحة لأن الوقت غير ملائم لاجرائها — فلا يجوز تأويل هذا القرار بأنه بمثابة سكوت من الوزير لعدم اعتراضه على المقترحات اعتراضا مسببا وترتيب ذات الآثار التي رتبها القانون على انقضاء الميعاد المشار اليه دون اعتراض من الوزير عليها وهي اعتبار المقترحات معتمدة نافذة ، ذلك لأن الوزير يملك اتخاذ هذا الاجراء اذ يدخل في نطاق سلطته التقديرية اختيار الوقت الملائم لاجراء الترقية وفقا لمقتضيات العمل في وزارته •

وعلى مقتضى ماتقدم لا يعتبر القرار الصادر من الوزير بارجاء الترقيات اعتراضا على هذه الترقيات مما يتعين أن يكون مسببا ، وانما هو اجراء يملكه الوزير اعمالا لحقه في اختيار الوقت الملائم لاجراء هذه الترقيات حسبما تقتضيه مصلحة العمل في الوزارة ، وهو اجراء كاف للدلالة على نفى قرينة الموافقة على هذه الترقيات التي يرتبها المشرع على انقضاء شهر من تاريخ رفع مقترحات لجنة شؤون الموظفين اليه دون اعتراض عليها •

(نتوى ٣١٢ في ١٧/٤/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٥٣)

المبدأ :

ارجاء الوزير ترقية الموظف بعد اقتراحها من لجنة شؤون الموظفين — اقتران الارجاء بشواهد قاطعة على أن حقيقته هي الاعتراض على الترقية •

ملخص الحكم :

ان ارجاء النظر فى ترقية الموظف بعد اقتراحها من لجنة شئون الموظفين لا يخرج عن كونه اعتراضا من الوزير على اجرائها رغم حلول ميعادها ورفضاً لمقترحات اللجنة فى خصوصها بعدم اعتمادها ضمن من اعتمد الوزير ترقيتهم الى الدرجة الثالثة فى ٢٩ من أبريل سنة ١٩٥٩ ، اذ لاشبهة فى أن الترقيات رهينة بأوقاتها وبمواعيد حلول الدور على من يستحقها ، فاذا لم تصادف المستحق فى أوانها ، فاته ركب المرقين من أنداده وتحقق التخطئ . وفى خصوص الدعوى الحاضرة قد تبين من مساق الوقائع أن المدعى اعترض فعلا على اقتراح ترقيته الى الدرجة الثالثة ، ولم يكن فى وسع الوزير ، حيال اعتراضه ، الا أن يستجيب لاعتذاره ولهذا أوصى بعرض ارجاء ترقيته على اللجنة للنظر ووافقت اللجنة فى ٣ من مايو سنة ١٩٥٩ على هذا الارجاء ولم يتغير من بعد ذلك موقف اللجنة — بعد تأييد سبب الاعتذار من جانب القومسيون الطبى العام — وعلى ذلك تابعت اللجنة الوزير فى اعتراضه على ترقية المدعى بدليل قيامها عقب ذلك بترشيح الدكتور للترقية على الدرجة الباقية . فالملايسات التى صدر فيها امتناع الوزير عن ترقية المدعى مع من رقاهم فى ٢٩ من أبريل سنة ١٩٥٩ من جهة أن هذا الامتناع كان مسبوقا باعتذار المدعى عن قبول الترقية ، وما أعقب ذلك من ترقية الدكتور على الدرجة الشاغرة التى كان يتعلق بها حق المدعى بحكم أقدميته لولا الاعتبارات الصحية التى حالت بحق دون ترقيته ، كل هذه الملايسات والشواهد قاطعة فى أن حقيقة هذا الارجاء الظاهر هو الاعتراض الساطع على اجراء ترقية المدعى فى ميعادها بناء على اعتذاره عن قبولها وهذا الاعتراض من الوزير كان مبنيا على ذات الأسباب التى قامت عليها ظلامة المدعى الى الوزير قبل أن يعم باعتماد ترقيته .

قاعدة رقم (٥٤)

المبدأ :

لجنة شئون الموظفين — ارجاؤها الترقية بعد اقرارها للتحقق من مراعاة تطبيق احكام القانون — انتهاء الرأى الى تأكيد صحة الترقية — اسنادها الى تاريخ اقرارها السابق — مطابق للقانون .

ملخص الحكم :

ان الواقع من الأمر أن لجنة شئون الموظفين بعد أن أقرت ترقية المطعون عليه أرجأت هذه الترقية للاستئناس برأى مستشار الرأى الذى أفتى بصحة ترشيح المطعون عليه للترقية . وفى ٢٧ من أبريل سنة ١٩٥٧ أقرت لجنة شئون الموظفين هذه الترقية من تاريخ موافقة السيد مدير الجامعة على قرار ترقية زميلى المطعون عليه . وغنى عن البيان أن الترقية اذا كانت قد أرجئت ريثما يتم التحقق من مراعاة تطبيق القوانين دون بحث قرار لجنة شئون الموظفين من الوجهة الموضوعية لتقدير ملائمة أم عدم ملائمة وانتهى الرأى الى تأكيد صحة الترقية فان اسناد الترقية الى ١٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ — وهو تاريخ موافقة السيد مدير الجامعة على قرار ترقية من يلى المطعون عليه فى الأقدمية — ان هذا الاسناد يكون مطابقا للقانون طبقا لقضاء هذه المحكمة .

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٠) .

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

تقديم الموظف الى لجنة التطهير بتهمة معينة — تحقيقها لهذه التهم واقرارها الموافقة على فصله — عدم موافقة مجلس الوزراء على الفصل والاكفاء باقتراح تركه فى الترقية — اعتناق لجنة شئون الموظفين لهذا الاقتراح عند النظر فى حركة الترقيات استنادا الى اصول ثابتة بالاوراق بالرغم من تقديم تقرير بتقدير كفاية هذا الموظف بدرجة جيد — صحة ذلك — لا الزام على اللجنة بتسبب قرارها — القرار

الواجب التسبب هو الصادر من الوزير بالاعتراض عملا بالمادة ٢٨ من قانون الموظفين .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن مجلس الوزراء رأى — بعد أن حققت لجنة التطهير ما نسب الى المدعى . واقتрحت فصله للأسباب التي استندت اليها في قرارها — عدم فصل المدعى وان لم يبرئه من تلك المآخذ ، واكتفى بالتوصية بنقله الى وزارة أخرى اذا قبل ذلك ، وبتركه على أية حال في دوره في الترقية ، فانه لا يكون قد جاوز سلطته ، فهو اذ ارتأى عدم فصله قد أعمل سلطته التقديرية في هذا الشأن بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، واذا اكتفى علاجاً لحالته بالقدر الذي يتناسب معها بالتوصية بما أوصى به ، انما أعمل سلطته العامة بوصفه السلطة القوامية على شؤون الموظفين . وغنى عن البيان أن له أن يتخذ في العلاج المقترح لحالة المدعى الأوضاع والاجراءات المقررة أو المرسومة لذلك قانونا حتى تنتهي بالأداة القانونية المحققة لهذا الفرض . ومن ثم اذا بان للمحكمة من الأوراق أن الحركة التي ترك فيها المدعى في الترقية عرضت على لجنة شؤون الموظفين لوزارة الخارجية التي يتبناها المدعى ، فانتهت اللجنة الى ترشيح من رقوا في تلك الحركة ، وصدر القرار المطعون فيه بمن رضى ترفيتهم دون المدعى ، فان هذا يستفاد منه ضمنا أن اللجنة عند النظر في الترقية اعتنقت اقتراح مجلس الوزراء وأخذت به للأسباب المشار اليها ، وهي أسباب لها أصولها الثابتة التي حققتها وفصلتها لجنة التطهير ، هذا الى أن اللجنة ليست ملزمة طبقا للقانون بتسبب قرارها في ترك المدعى ، وانما قرار الوزير بالاعتراض على قرار اللجنة هو الواجب التسبب طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، كما لا يقدح في صحة الأسباب التي قامت لدى لجنة التطهير ، تلك الأسباب التي كان لها صدها في توصية قرار مجلس الوزراء وفي أخذ لجنة شؤون الموظفين بها عند

ترك المدعى فى الترقية — لا يقدح فى صحة تلك الأسباب أن يكون قد قدم فى حق المدعى تقرير يقدره بدرجة جيد ، لأن الأسباب المذكورة هى وقائع خارجية عن المجال الذى تضمنه التقرير المذكور ، بل عرفت من طريق آخر وحققت عن طريق لجنة التطهير •

(طعن رقم ٧٨٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/٣)

الفصل الثانى

الترقية خلال فترة الاختبار

أولا : الأصل عدم جواز ترقية العامل في فترة اختباره :

قاعدة رقم (٥٦)

المبدأ :

فترة اختبار — امتناع ترقية العامل في فترة الاختبار .

ملخص الحكم :

ان الموظف الذى يعين لأول مرة في خدمة الحكومة على احدى الدرجات الدائمة يفرض عليه كشرط لبقائه في وظيفته بصفة نهائية ، أن يقضى مدة الاختبار بصورة مرضية تدعو الى الاطمئنان اليه وتبرير سقائه والا فصل من وظيفته ، فكان وضعه بهذه المثابة خلال فترة الاختبار لا يكون الا في أدنى الدرجات ، فان مقتضى ذلك هو عدم جواز ترقيته خلال تلك الفترة الى درجة أعلى ، لأن الترقية سوف تخرجه حتما من هذه الدرجة الدنيا وتعفيه بالتالى من فترة الاختبار التى لا تكون الا في هذه الدرجة ، وبذلك يسلم له لزوما بكفاية وصلاحيه لم تكتمل له بما من شأنه اصدار حكم المادة ٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها من حيث فصله من وظيفته اذا ما ثبت لها عدم صلاحيته للخدمة ، فمتى كان تعيين الموظف على الوجه سالف الذكر ، فانه لا مناص من خضوعه لنظام الاختبار نزولا على أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٥٧)

المبدأ :

امتناع الترقية خلال فترة الاختبار - عدم جواز التحدى بضم
مدة خدمة سابقة .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق غيما قضى به من أن ضم مدة الخدمة السابقة للمدعى قد تم طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ وليس طبقا لأحكام القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ الا أنه قد جانبه الصواب فيما انتهى اليه من استحقاق المدعى للترقية بمقتضى القرار المطعون فيه الصادر في ١١ من يوليية سنة ١٩٦٣ وذلك لأن النصاب أن المدعى قد التحق بالخدمة في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وقد نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفني والعالي والاداري ٠٠ ويكون التعيين في الوظائف المشار إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة بأن الموظف الذي يعين لأول مرة في خدمة الحكومة على إحدى الدرجات الدائمة يفرض عليه كشرط لبقائه في وظيفته بصفة نهائية أن يقضى مدة الاختبار بصورة مرضية تدعو الى الاطمئنان اليه وتبرر بقاءه والا فصل من وظيفته فكان وضعه بهذه المثابة خلال فترة الاختبار هو وضع معلق لا يستقر الا باتمامها على هذا الوجه ، واذ كان وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون الا في أدنى الدرجات فان مقتضى ذلك هو أن تكون ترقية الموظف قبل قضاءه فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة ممتنعة ، وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التي تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، لأنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضاءه تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها،

اذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية ، وترتيباً على ذلك فإنه لما كان المدعى قد عين في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ فإنه لا يكون له حق في الترقية الى الدرجة الخامسة في ١١ من يولية سنة ١٩٦٣ وبهذه المثابة تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم من القانون خلية بالرفض .

(طعن رقم ٢١٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٧٣) .

قاعدة رقم (٥٨)

المبدأ :

عدم جواز ترقية العامل وهو تحت الاختبار — عدم جواز الاحتجاج بمدة الخدمة السابقة .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين في مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منه نصت على أن « المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الأكثر ٠٠ وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق في وقف هؤلاء الموظفين في أي وقت كان أثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكفاية من رئيس المصلحة الذي لا يكون راضيا عن أعمالهم » ، وتنص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ متى أتموا على ما يرضى رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينون نهائيا ٠٠٠ » ومفاد هذه الأحكام أن من يمضي مدة الاختبار على ما يرضى الرؤساء يعين نهائيا أي يستمر في الخدمة وأما من لم تنص الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عند انتهائها .

ومن حيث أن كادر سنة ١٩٣٩ الذي عين المدعى وتمت الترقية

المطعون فيها في ظل العمل بأحكامه لم يرد به نحن يقضى بإلغاء اللائحة المتعارف عليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختيار ومن ثم تظل هذه النصوص سارية وناظرة خلال المجال الزمني للعمل بهذا الكادر باعتبارها من النصوص الخاصة التي لا يجوز إلغاؤها أو الخروج عليها إلا بنص خاص — ومتى كان ذلك وكان المدعى قد التحق بخدمة الحكومة في ١٠ من يولية سنة ١٩٤٦ وكان قرار الترقية المطعون فيه صدر في ٢٩ من يونية سنة ١٩٤٨ قبل مضي سنتين على تعيينه دون أن يصدر قرار بإنهاء فترة اختباريه بعد انتهاء السنة الأولى وقبل صدور قرار الترقية فإن هذا القرار يكون قد صدر خلال فترة الاختبار وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قبل قضاءه فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة تكون ممتنعة وليس له أن يتقدم بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التي تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للتشجيع للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضاءه فعلا تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها إذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعى حق في الترقية المطعون فيها الصادرة بالقرار رقم ٧٩١٦ لسنة ١٩٤٨ اعتبارا من ٢٩/٦/١٩٤٨ وتكون دعواه قائمة على غير أساس سليم من القانون خليفة بالرفض .

(طعن رقم ٣١٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٣/١٤) .

قاعدة رقم (٥٩)

المبدأ :

الاعفاء من فترة الاختبار ، في حالة إعادة التعيين في خدمة الحكومة — شروطه .

ملخص الحكم :

لا سبيل الى التحلل من حكم المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا اذا كان الموظف قد سبق تعيينه على احدى الدرجات الدائمة

أى على درجة من تلك التى تخضع لهذا النظام وثبتت صلاحيته فعلا نلتقاء فى الوظيفة ثم أعيد تعيينه ثانية فى ذات الدرجة . فانه من البديهي أن يتمتع فى هذه الحالة اعادة أعمال حكم السادة المذكورة لاستجلاء شأن ثبت التحقق منه بالفعل وعلى الوجه المقرر قانونا . أما فى غير هذه الحالة فانه لا يجوز بغير اهدار حكم تلك المادة التحال من الخضوع للنظام المتقدم ذكره .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٣/٢٤) .

ثانيا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار اذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة الاختبار ومقضاة فى ذات الدرجة والوظيفة والكادر التى أعيد التعيين فيها .

قاعدة رقم (٦٠)

المبدأ :

تعيين تحت الاختبار — ثم مدة خدمة سابقة — ترقية — المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يجوز ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار على ما يرام واستقرار وضعه الوظيفى بصفة نهائية — فترة الاختبار يجب أن يقضىها الموظف بصفة فعلية بغض النظر عما يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها فى تقدير الدرجة أو المرتب أو الأقدمية فى الدرجة — استثناء : اذا كان للموظف مدة خدمة تزيد على فترة الاختبار قضاها فى ذات الدرجة أو الوظيفة التى أعيد تعيينه — شرط ذلك : التعيين فى ذات الدرجة والكادر والتعيين فى ذات الوظيفة .

ملخص الفتوى :

طبقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، يكون تعيين الموظف لأول مرة فى خدمة الحكومة ، فى أدنى الدرجات ، بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون تعيينه فى هذه الوظائف تحت الاختبار ، لمدة حددها الأقصى سنتان ، وهى

فترة زمنية فعلية ، اراد الشارع ان يضع الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر ، لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المستند اليه ، بما يستتبعه من مسؤوليات ، وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين وموقف الموظف أثناء فترة الاختبار هو موقف وظيفي معلق ، لا يستقر الا بعد قضاء هذه الفترة ، ومن ثم فانه لا يجوز ترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار على مايرام واستقرار وضعه الوظيفي بصفة نهائية ، وذلك بثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

ولا يغير من هذا النظر ما قضت به المادة ٣٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، من حساب مدد العمل السابقة للموظف — كلها أو بعضها — في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ذلك أن فترة الاختبار يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية في ذات الوظيفة أو الدرجة التي يعين أو يعاد تعيينه فيها ، بغض النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ولا يكون لحساب مدد العمل السابقة من اثر — في خصوص ترقية الموظف المعين تحت الاختبار الى الدرجة التالية — الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء في الوظيفة ، بقضائه فترة الاختبار على مايرام . فلا يسوغ للموظف الذي مازال في فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته في الدرجة ، بضم مدة خدمة سابقة له ، ليتوصل بذلك الى وجوب ترقية على أساس اقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال فترة الاختبار لا يعتبر صالحا للترقية قبل قضائه تلك الفترة على مايرام ، وثبوت صلاحيته فيها .

ولا يستثنى من ذلك الا حالة ما اذا كانت للموظف المعين مدة خدمة سابقة في الحكومة تزيد على فترة الاختبار ، قضاه في ذات الوظيفة أو الدرجة التي أعيد تعيينه فيها ، ويتمين في هذه الحالة توفر شرطين ، أولهما أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر ، وثانيهما ان يكون تعيينه الجديد في ذات الوظيفة ، أو أن تكون وظيفته السابقة متفقة في طبيعتها مع وظيفته الحالية ، فان تخلف الشرطان المذكوران احدهما أو كلاهما ، فان تعين الموظف في الوظيفة الجديدة يعتبر تعيينا

لأول مرة في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، ويتعين على الموظف أن يقضى فترة اختبار جديدة ، لا يجوز ترقيته خلالها ، بقطع النظر عن مدة خدمته السابقة .

ويخلص مما تقدم أن ضم مدة خدمة سابقة في أدنى درجات التعيين ، لا يفنى عن قضاء فترة الاختبار اللازم قضاؤها في هذه الدرجة عند التعيين فيها ، ومن ثم لا يجوز ترقية الموظف — بمراعاة مدة خدمته المضمومة — الا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وبالتالي فإنه لا يسوغ للموظف أن يطعن في قرارات الترقية الى الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين الصادرة خلال تلك الفترة ، استنادا الى الأقدمية التي اكتسبها بضم مدة خدمته السابقة ، وذلك لتوقف ثبوت صلاحيته للترقية على قضائه الفترة المذكورة ويترتب على هذا أنه لايجوز رد أقدمية الموظف في الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين ، الى تاريخ يقع خلال فترة الاختبار المقررة له . مع مراعاة الحالة التي يعنى فيها الموظف من قضاء فترة الاختبار — على الوجه السابق ايضاحه .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز ترقية الموظف في أدنى درجات التعيين الى الدرجة التالية لها ، الا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة ، وذلك بقطع النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها في أقدمية الدرجة . ومن ثم فإنه لا يجوز رد أقدمية الموظف في الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين ، الى تاريخ يقع خلال فترة الاختبار المقررة له ، طعنا في قرارات الترقية التي صدرت خلال تلك الفترة .

(ملف ٢٠١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٩/٤) .

قاعدة رقم (٦١) .

المبدأ :

ترقية — اجراؤها قبل قضاء فترة الاختبار لا ينشئ أصل حق للموظف في الترقية .

ملخص الفتوى :

ولما كانت حركة الترقية التي تظلمت منها السيدة المذكورة قد تمت اعتباراً من ١٩٥٨/٧/٢١ أى في وقت لم تكن فيه المتظلمة قد أمضت فترة الاختبار بعد فمن ثم لا ينشأ لها أصل حق في الترقية بموجب هذه الحركة ، ويكون تظلمها من عدم ترقيتها غير قائم على أساس سليم من القانون .

(فتوى ٧١٠ في ١/٨/١٩٦٥)

ثالثاً : ثمة فترات اختبار أخرى لا تأثير لها على ميعاد اجراء الترقية :

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

فترة الاختبار التي تمنع الترقية أثناءها هي فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي يقصد بها التحقق من صلاحية العامل لشغل الوظيفة — أما فترة الاختبار المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فلا علاقة لها بفترة الاختبار المقررة في القانونين المذكورين اذ المقصود بها اعتبارات خاصة بالأمن .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن فترة الاختبار التي تمنع الترقية أثناءها هي فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي يقصد منها وضع الموظف أثناءها تحت رقابة الجهة الادارية للتحقق من قدرته على الاضطلاع بوظيفته وصلاحيته لشغلها اما فترة الاختبار المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فلا علاقة لها بفترة الاختبار المنصوص عليها في القانونين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ورقم ٤٦

لسنة ١٩٦٤ اذ المقصود من فترة الاختبار المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ اعتبارات خاصة بالأمن • وأنه وأن كان الجامع بين فقرتي الاختبار أمكان فصل الموظف أثناءهما بمطلق ارادة الجهة الادارية اذا تحققت لها أسباب الفصل الا أنهما تختلفان اختلافًا تامًا من حيث تعذر ترقية الموظف أثناء فترة الاختبار المنصوص عليها في القانونين رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ ورقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ للحكمة التي نرعت من أجلها وهي ضرورة تأكيد الموظف صلاحيته للقيام بأعباء وظيفته وهي لا تتأكد الا بعد تلك الفترة على مايرام أما فترة الاختبار المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فالمقصود منها اختبار مدى صلاحية من أعيد للخدمة كمواطن يراعى قواعد الأمن ولا يخرج عليها خلال هذه المدة ومن ثم فلا يقصد بها الاختبار الذي عنته قوانين التوظيف •

(طعن رقم ٢٩ • لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٣/١٧)

الفصل الثالث

الترقية بالاختيار

الفرع الأول

المناط في الترقية بالاختيار

أولا : الجدارة والأقدمية :

قاعدة رقم (٦٣)

المبدأ :

مناط الترقية بالاختيار في ظل القوانين واللوائح القديمة ، وفي ظل قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق وبالتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في نسبة معينة وأطلقتها في نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفني العالي والاداري بالأقدمية في الدرجة ، ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها ، ونصت المادة ٤٠ على أنه « في الترقيات الى الدرجات المخصص منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك في هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان

قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف • أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى إليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الأخيرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم •• « ، ثم عدلت المادتان ٣٨ و ٤٠ بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ فأصبحت الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ كما يلي : « ••• أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات فكلها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية » ، وعدلت المادة ٤٠ بأن اكتفى في تخطي الموظف الضعيف في الترقية بالأقدمية اذا قدم عنه تقريران سنويا بدرجة ضعيف ، وأن تكون الترقية في النسبة المخصصة للاختيار بحسب ترتيب درجة الكفاية في العامين الأخيرين • ويؤخذ من هذه النصوص أن الشارع وان قيد سلطة الادارة في الترقية لغاية الدرجة الثانية بقيود هي التزام نسبة معينة للأقدمية وبالبداء بهذه النسبة بعدم تخطي صاحب الدور في نسبة الأقدمية الا اذا قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وبأن تكون الترقية في نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية في العامين الأخيرين ، الا أنه فيما عدا هذه القيود الواردة على الترقيات لغاية الدرجة الثالثة، ثم في الترقيات من الدرجة الثانية الى الاولى وما يعلوها التي لم تقيد بمثل تلك القيود — ان الشارع قد جعل ولاية الترقية اختيارية للادارة وأطلق سلطتها في تقدير ملاءمتها ووزن مناسبتها : فيجوز لها أن تجربها على أساس الأقدمية اذا توافرت الصلاحية في صاحب الدور ، ويجوز لها أن تجربها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الأحدث اذا كان اكثما من الأقدم ، ولا معقب عليها في هذا كله • مادام تصرفها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، ويشترط أنه عند التساوى في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية •

(طعن رقم ١٥٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

قاعدة رقم (٦٤)

المبدأ :

الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية — تقدير

الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يرقى إليها — لا معقب على الإدارة فيه مادام قد خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ولم يقرن بأى انحراف بالسلطة — للإدارة أن تضع لنفسها قاعدة وتلتزمها في الترقية تجرى على تطبيقها ولا تخالفها في حالات فردية .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية ، في ظل القوانين واللوائح القديمة ، كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة ، حسبما تقدره الإدارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق وبالتيسير ، قيدت سلطة الإدارة بالترقية بالأقدمية في حدود نسبة معينة . وأطلقتها فيما وراء ذلك اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية . فاذا ثبت أن المطعون في ترقيتهم كانوا في الواقع أكثر جدارة بالترقية الى الدرجة الخامسة وصلاحية لها من المطعون عليه بحكم امتيازهم عليه في درجة الكفاية . فان الإدارة لا تكون قد تجاوزت سلطتها اذا ما اختصتهم بالترقية دونه ، بعد اذ تبين لها من المفاضلة بين المرشحين أنهم كانوا يرجحونه كفاية ، ومن ثم فلا يشوب قرارها شائبة مادام هذا القرار قد صدر مبرأ من اساءة استعمال السلطة ، ذلك لأن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يرقى إليها أمر متروك لسلطة الإدارة تقدره حسب ما تلمس في الموظف من شتى الاعتبارات وما تخبره فيه من كفاية ملحوظة اثناء قيامه بأعماله ، وما يتجمع لديها من ماضيه وحاضره من عناصره تعين على الحكم في ذلك ، وتقدير الإدارة في هذا الصدد له وزنه ولا معقب عليه ، اذا خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ، ولم يقرن بأى ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة ، ولا جناح على جهة الإدارة ، حرصا منها على اصطفاء الأصلاح ، أن تضع لنفسها قاعدة تلتزمها في الترقية ، فاذا قدرت أن تجعلها مقصورة على من بلغت درجة كفايته في العمل . من واقع تقاريره السرية ٩٠٪ ، فلا تثريب عليها في ذلك مادامت قد اطردت في تطبيقها بصورة شاملة ، ولم تخالفها في حالات فردية ، وهي تحقق بلا أدنى شبهة المصلحة العامة في ظل قواعد تنظيمية عامة كانت تعول على عنصرى الأقدمية والجدارة معا لا على الأقدمية وحدها .

قاعدة رقم (٦٥)

المبدأ :

من المقرر ، أنه ولأن كان الأصل أن الترقية بالاشتياز مناطها الجدارة مع إعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة إلى العاملين غير الخاصين بنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم لترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمر تقدير الجهة الادارية في هذا الصدد من أصول ثابتة بالاوراق وأن تجرى مفاتلة حقيقية وجادة بين العاملين بحيث لا يجوز تخطى الأقدم ورفية الاحدث الا اذا كان هذا الآخر متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز بأدلة واضحة ترجع مميزاته .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المدعى يحمل مثل مؤهل المطعون في ترقيته ويسبقه في أقدمية الفئة الثانية وهي الفئة السابقة مباشرة على الفئة التي تمت الترقية اليها بمقتضى القرار المطعون فيه اذ يشغلها المدعى منذ ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٤ . بينما يشغلها المطعون في ترقيته منذ ٣٠ من مايو سنة ١٩٦٦ وأن مرتبة كفاءة المدعى وأن كانت واضحة طبقا لما جاء بالتقارير السنوية المرفقة بملف خدمته الا أن ملف خدمة المطعون في ترقيته لم يفصح عن هذه التقارير حيث امضى معظم مدة خدمته كما سبق بيانه - ندبا واعارة للهيئة العامة للإصلاح الزراعي ، وهو أن تسوى مع المدعى في مرتبة الكفاية الا أن ملف خدمته لا يستظهر منه على أية صورة أى تفوق ظاهر في الكفاية أو مزيد من الخبرة وأن ما اسند الى كل من المدعى والمطعون في ترقيته من وظائف لم يستدل منه على أن الذى رقى أفضل كفاية وامتياز ظاهر بل أن بعض التقارير السنوية الخاصة بالمدعى تشير الى تفوقه ونشاطه الملموس وعلى هذا

فلا يجوز تخطي الاتقدم وهو المدعى وترقية الأحدث وهو المطعون في ترقيته مادامت الاوراق لم تفصح بإدلة واضحة عن أن لهذا الأخير امتيازاً ظاهراً وكفاية بارزة .

(طعن رقم ٢٥٥ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٢/١٢/١٩٨٢) .

ثانياً : استمداد الاختيار من عناصر صحيحة :

قاعدة رقم (٦٦)

المبدأ :

ترخص الادارة في اجراء الترقية بالاختيار — شرطه أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة .

ملخص الحكم :

لئن كان الاختيار حقاً لجهة الادارة تترخص فيه حدود سلطتها بلا معقب عليها مادام تصرفها غير مشوب بعيب اساء استعمال السلطة، الا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها ، فاذا لم يقم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار ، وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

(طعن رقم ٩٦٨ لسنة ٣ ق — جلسة ٧/٢/١٩٥٩) .

قاعدة رقم (٦٧)

المبدأ :

مناط ترخص الادارة في الترقية بالاختيار أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن يستمد من عناصر صحيحة — مخالفة ذلك يستتبع بطلان الترقية واجراء المفاصلة بين المرشحين .

ملخص الحكم :

لئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملاءمات التي تترخص

فيها الادارة ، الا أن مناط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة ، وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها ، فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه ، فتجربى المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحيات في العمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والمقدرة على الاضطلاع بمسؤولياته والنهوض بأعبائه ، مع سبر المواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية للموظف ، كذكائه وحصيلته العملية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات ، ويضاف الى ذلك في الأزهر الشريف على وجه الخصوص ما يتمتع به رجل الدين من صفات التقوى والورع والاستقامة وحسن الخلق والزهد والغيرة على الدين وخلو ماضيه مما يشين سمعته أو يتنافى مع كرامة الدين .

(طعن رقم ٩٧ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٥٩/٣/٢١) .

قاعدة رقم (٦٨)

المبدأ :

مناط ترخص جهة الادارة في الترقية بالاختيار - أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها - اذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار هي من الملاءمات التي تترخص فيها الادارة، الا أن مناط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة ، وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها ، فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه ، فتجربى المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية في

النعمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعبائه مع ما يصحبه الموظف من مواهب ذاتية واستعدادات شخصية كذكائه وحصيلته العملية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشاكل وما يتمتع به الموظف من استقامة ونزاهة وحسن الخلق وخطو ماضيه مما يشين سمعته ، باعتبار أن من بلى مركز قياديا يجب أن تتوافر فيه تلك الشروط مجتمعة حتى يكون أهلا لمسئولية هذا العمل، فضلا عن أنه يكون قدوة لرؤسياه فيقتدوا به ويصلح بذلك العمل وتسير المرافق بعمالها الاكفاء على خير وجه ويسر . وعلى ذلك فان لجان شئون الموظفين بحكم تشكيلها من كبار موظفي الهيئة الذين لهم من خبرتهم ومراهم واشرافهم على أعمال الموظفين وما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وزنا سليما أبعد ما يكون عن الهوى والغرض وأدنى انى الصواب الحكم على كفايته فان هي حادت عن الجادة ولم تسلك في تقديرها ما يفرضه عليها القانون وسير العمل من اختيار الاكفاء على لنحو السالف بيانه فسد اختيارها وفسد بالتالى القرار .

ومن حيث أن الطاعن وقد أشرف على قسم المخازن بالهيئة وثبت من حكم المحكمة التأديبية رقم ٩ لسنة ١٣ ق أن الطاعن قصر في الاشراف والرقابة على أعمال رؤسياه بإدارة المخازن مما أسهم في عدم اتباع التعليمات المخزنية نحو اضافة وصرف وتحصيل قيمة المبيعات من منتجات الهيئة مما كان من شأنه المساس بمصلحة مالية للدولة ، وأن التعليمات المخزنية لم تكن متبعة في عهد اشرافه على ادارة المخازن الأمر الذى ساعد على كثير من المخالفات . كما أنه استولى بدون وجه حق على كمية من البطاطس مستغلا سلطة وظيفته ولم يسدد ثمنها . كما أنه أمر أمين المخزن بتسليم مدير مكتب رئيس مجلس الادارة ٤ علب من العسل قيمتها ٣٠ر٣ جنيه ، وأنه فرق ايضا لا يتضمن تعهده بسداد قيمتها وانتهت المحكمة الى الحكم عليه بعقوبة اللوم في هذه المخالفات التى تكشف للجهة الادارية في السنة التى أعد فيها التقرير ، ومن ثم يكون قرار الجهة الادارية بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز مخالف للقانون متعيينا الالغاء . ويكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق حيثما التفت عن هذا التقدير .

ومن حيث أن قرار ترقية الطاعن قد بنى على أساس قرار تقدير

حفيته الذى انتهت هذه المحكمة انى الغائه فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه صحيحا فيما انتهى اليه من الغاء قرار الترقية الغاء مجردا ويكون الطعن فى هذا الحكم غير قائم على أساس سليم من الواقع أو القانون ويتعين بالتالى القضاء برفضه والزام الطاعن بمصروفاته .

(طعن رقم ٨٦ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٨/٣/٤) .

ثالثا : اجراء مفاضلة حقيقية :

(ا) الغرض من المفاضلة التعرف على مدى تفاوت المرشحين للترقية فى مضممار الكفاية :

قاعدة رقم (٦٩)

المبدأ :

مناطق ترخص جهة الادارة فى الترقية بالاقتدار — أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يبيده الرؤساء عنهم — لا يجدى الادارة مجرد تمسكها بما لها من سلطة تقديرية دون أن تقدم ما بهون من كفاية المدعى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة ، أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاقتدار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وقد أصدرت اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين بما لها من سلطة فى هذا الصدد تفسيرا تشريعا ملزما برقمه لسنة ١٩٦٥ اعمالا لنص المادة ٩٧ من القانون المذكور نص فى المادة الخامسة منه على أن « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير السنوية أما العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها فيستهدى فى تجديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وبما يبيده الرؤساء

عنهم » ويستفاد من ذلك أن الترقيات من الدرجة الثالثة فما فوقها كلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وإذا كان العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها لا يخضعون لنظام التقارير السرية فقد حدد المشرع المعيار الذي يمكن الاستهداء به في تقدير كفايتهم وهو يتكون من عنصرين وهما ما ورد بملفات خدمتهم باعتباره وعاء الوظيفة وما يديه الرؤساء عنهم ، وغنى عن البيان أن هذا الذي أتى به القانون المذكور والتفسير التشريعي هو في الحقيقة تقنين لما استقر عليه القضاء الإداري من أن الترقية بالاختيار تجسد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو عدم تخطي الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ أما عند التساوي في الكفاية فيجب ترقية الأقدم » .

ومن حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار إلى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى (والتي تقابل مدير عام قبل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤) من الملاءمات التي تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية إلى صحة النتيجة التي انتهت إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ما تصويه ملفات خدمتهم وما يديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فيمضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تمليه دواعي المشروعية فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

ومن حيث أن الجهاز المركزي للمحاسبات لم يقدم ما يهون من كفاية المدعى أو بما يشكك فيما قدمه من بيانات عن عمله خلال حياته الوظيفية طوال مدة خدمته للتجليل بها على كفايته بل اكتفى الجهاز في دفاعه بتمسكه بما له من سلطة تقديرية في الترقية بالاختيار وإن من رشحهم للترقية نالوا أعلى درجة في الكفاية .

ومن حيث أن الثابت من ملف خدمة المدعى ومن المستندات التي قدمها المدعى - والتي لم يفحصها الجهاز - أنه حصل على دبلوم مدرسة التجارة العليا في عام ١٩٣٣ وكان من أوائل دفعته وعين بوزارة

التجارة والصناعة في ٢٢/٨/١٩٣٣ ثم تدرج في وظائف الجهاز المختلفة وتقلد المناصب الرئيسية ذات المسؤولية والتقارير السرية التي وضعت عنه في الفترة التي خضع فيها لنظام التقارير (أى حتى الدرجة الثالثة) كلها تنطبق بامتياز كما أن رؤساء المباشرين طوال حياته الوظيفية أشادوا بدماثة خلقه ونزاهته وحسن معاملته مع الجميع سواء بتعاونه مع زملائه أو توجيهه لمروسيه توجيها سليما مع المام تام بالتعليمات والقواعد المالية ودأبه في العمل باخلاص مع مراعاة الدقة والتنظيم وكان لذلك أثره الكبير في النهوض برسالة الجهاز المركزي للمحاسبات في مجال الرقابة المالية على الجهاز الإداري للدولة في مختلف القطاعات مما يدل على استعداد طيب للعمل والعناية به ووفره في الانتاج وحسن معالجته للأمور وهو ما يرقى به الى مصاف المعتمزين .

ومن حيث ان المدعى على النحو السالف بيانه وان لم يكن يفضل المطعون في ترقيته السيد / ويفوقه في الكفاية فلا أقل من أنه يقف معه جنباً الى جنب في هذا المضمار ويتساوى معه في هذه الكفاية ومتى كان ذلك وكان المدعى هو الأقدم في التفرج وفي تاريخ دخول الخدمة كما أنه أسبق من زميله في الحصول على جميع الدرجات وبخاصة الدرجة الثانية (التي تقابل الدرجة الأولى في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) التي حصل عليها في ٣٠/٤/١٩٦١ بينما حصل عليها زميله المذكور في ١٢/٧/١٩٦١ وأذ تساوى معه في الكفاية وقد جعلت المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن مناط الترقية الى الدرجة الأولى (مدير عام) بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية فانه لم يكن اذن ثمة وجه — والطالة هذه لحرمات المدعى من الترقية لأن الجهة الادارية لم تستمد اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت اليها — ومن ثم فان قرارها يكون معيبا واذ قضى الحكم المطعون فيه بالغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة المذكورة مع ما يترتب على ذلك من آثار فانه يكون قد أصاب الحق ويكون الطعن فيه غير قائم على أساس سليم من القانون ممتينا رفضه مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن رقم ٦١٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠) .

قاعدة رقم (٧٠)

المبدأ :

المفاضلة بين المتنازعين في المرتبة الواحدة طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ —
— اللجنة شئون الموظفين أن تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها
من أقدمية — بيان العناصر التي تعتمد عليها اللجنة في تكوين قرارها
بالترقية .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة المعدلة أخيرا بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الخاصة بالترقية بالاختيار جاء نصها على النحو الآتي : أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين ٠٠ « وردد في المذكرة التفسيرية لشرح هذه الفقرة البند ٩ ونصه « رؤى وضع ضوابط يجب مراعاتها عند أعمال الترقية بالاختيار في حدود النسب المقررة لذلك في الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التقدير في هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين وانما تلتزم اللجنة في الاختيار أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين ٠٠ » .

وبين من نص هذه الفقرة ومما أوردته المذكرة التفسيرية أن الضوابط التي وضعها القانون للترقية بالاختيار هي مراعاة نسب معينة عند الترقية بالاختيار في درجات معينة ووجوب ترقية الحائزين على مرتبة الامتياز في العامين السابقين على الترقية أما كيفية المفاضلة بين المتنازعين في المرتبة الواحدة فقد أطلقها للجنة شئون الموظفين تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من أقدمية كما كان الحال في نص المادة القديم قبل تعديله بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ فقد كانت

ترجب مراعاة الأقدمية فيما بينهم فأوضحت سلطة لجنة شؤون الموظفين حليته من كل قيد فلها أن تراعى عناصر أخرى غير الأقدمية مثل أهمية لوصيفة والتفاوت في المؤهلات وخلو الملف من الجزاءات التأديبية أو الامتياز الظاهر ولها أيضا أن تعدد بالأقدمية كمعيار لضبط الاختيار إذ المسرع لم يحظر عليها الالتجاء الى هذا العنصر وهو العنصر الأصيل الذي كانت دائما له الغلبة في الترقيات قبل قانون الموظفين وبعده وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن للإدارة في حدود نسب الاختيار أن تضع من القواعد العامة ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها في الحالات الفردية وذلك أن أطلق لها القانون الاختيار ولم يضبطه قواعد معينة في تقدير درجات الكفاية بأرقام منضبطة أو غير ذلك من المعايير .

(طعن ٥٩٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٢٤)

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار تتضمن وزنا للأمر بما يتفق مع مقتضيات الوظيفة الأعلى من قدرة على التوجيه والإشراف والرقابة .

ملخص الحكم :

ان العناصر التي تتطلبها الترقية الى احدى الوظائف العالية يختلف عن تلك التي تتطلبها الى مادونها . فالترقية بالاختيار مناطها الكفاية مع مراعاة الأقدمية وفي هذا السبيل تقدر الجهة الادارية كفاية العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية وترن الأمور بما تراه متفقاً مع ما للوظيفة المراد شغلها من أهمية مع القدرة في التوجيه والإشراف والرقابة وتجرى المفاضلة بين المرشحين على ما يتجمع لديها من عناصر تطمئن اليها من الصلاحية للعمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسؤولياته والنهوض بأعبائه .

فالكفاية المؤهلة للترقية أيا كان مصدرها أو المعين الذي تستمد منه شواهدها إذ تحل محل الأقدمية في مدارج الترقية بالاختيار فأنها وإن كانت لا تستبعد الأقدمية كمعيار في هذا المجال إلا أنه يبقى الاختيار كطريق قانوني للترقية يقصد به تمكين الجهة الادارية من اختيار من تراه أصلح وأجدر لتولى الوظيفة الأعلى بصرف النظر عن الأقدمية الأمر الذي يجيز عندئذ ترقية الأحدث دون الأقدم إذا كان الأحدث هو الأجدر . وتقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القانون طالما يستمد التقدير أسبابه من أصول تنتج ماديا وقانونيا بغير تعسف ولا إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٦٨ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٢٧)

(ب) سلطة الادارة في المفاضلة بين المرشحين ليست مطلقة :

قاعدة (٧٢)

المبدأ :

سلطة جهة الادارة في المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف العليا التي تتم الترقية اليها بالاختيار ليست مطلقة — وجوب اختيار الأصلح لشغل الوظيفة من بين العاملين المستوفين لشروط الترقية — اشتراط الحصول على بكالوريوس هندسة قسم ميكانيكا لشغل احدى الوظائف الهندسية العليا — ترقية أحد العاملين الحاصلين على بكالوريوس الهندسة قسم كهرباء الى هذه الوظيفة يفسد الاختيار وبالتالي يبطل القرار — أساس ذلك أن المفاضلة يجب أن تتم بين من توافرت في شأنهم ابتداء شروط شغل الوظيفة من ناحية توصيفها ومطالب التأهيل اللازمة لها — وجوب الحكم بالفاء القرار الفاء مجردا حتى تستفيد الجهة الادارية بسلطانها في اجراء المفاضلة بين المرشحين المستوفين لشروط الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعن يقوم على ماورد في تقرير الطعن وحاصله .

أن الوظيفة المرقى إليها المطعون في ترقيته وهى مدير التركيبات الميكانيكية تشترط اللائحة فى شغلها أن يكون من الحاصلين على بكالوريوس الهندسة قسم الميكانيكا والمهندس الذى شغلها بمقتضى القرار محل الطعن حصل على هذا المؤهل قسم الكهرباء مما يجعل شغله لها أمرا مخالفا للقانون .

ومن حيث أن المادة ٤٦ من لائحة الهيئة الصادرة بقرار مجلس الادارة فى ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ تنص على أن تكون الترقية الى وظائف الفئة السادسة وما تعلوها بالاختيار على أساس تقدير الكفاية فاذا تساوت درجة الكفاية يرقى الأقدم فى الفئة المرقى لها وتنص المادة ٣٣ من ذات اللائحة على أن تكون للجهاز التنفيذى عمل جدول الوظائف والمرتبات ويتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وترتيبها فى احدى فئات الجدول الملحق بهذا النظام ويعتمد هذا الجدول من مجلس الادارة وقد تم اعتماد هذا الجدول من مجلس الادارة فى ١٢/٦/١٩٦٩ وتجرى المادة ٤٩ من ذات اللائحة كالاتى : « لا يجوز الترقية الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للهيئة ومدرجة بميزانياتها وفى الفئة الأعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح لها مستوفيا لشروطها » .

ومن حيث أن المدعى يطعن على القرار الجمهورى رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٧٣ لأنه قام بتعيين السيد المهندس الى وظيفة مدير عام التركيبات الميكانيكية وأنه يشترط لمن يشغل هذه الوظيفة أن يكون حاصلا على بكالوريوس هندسة قسم الميكانيكا فى حين أنه حاصل على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء ، وأن المدعى وقد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة من كونه حاصلا على المؤهل اللازم لشغلها فضلا عما يتوافر فيه من أقدمية وكفاية تفوق أقدمية وكفاية المطعون ضده .

ومن حيث أنه بين من استمارات توصيف وظائف الفئة الخامسة والفئة الأولى بالهيئة انها تشترط لشغل وظيفة مدير عام التركيبات

الميكانيكية أن يكون المرشح لها حاصلًا على مؤهل هندسي عال ميكانيكا وخبرة واسعة في مجال هذا التخصص وقد عين في هذه الوظيفة المهندس في حين أنه متفرج في كلية الهندسة قسم الكهرباء فمن ثم فإن اشتراطات شغل هذه الوظيفة لا تكون متوافرة في شأنه .

ومن حيث أنه وإن كان الأصل في الترقية إلى الوظائف الرئيسية في الفئة الأولى وما يعلوها تتم بالاختيار ، وتجري الجهة الإدارية المفاضلة بين المرشحين لها وتترخص في اختيارها للأصلح لشغلها من بين المرشحين فإذا وقع الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وبالتالي فسد القرار .

ومن حيث أن الجهة الإدارية قامت بترشيح المهندس لشغل وظيفة مدير عام التركيبات الميكانيكية والتي يشترط لشاغلها أن يكون حاصلًا على مؤهل هندسي عال قسم ميكانيكا في حين أن هذا الشرط ينحسر عنه لحصوله على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء ومن ثم فإن اختيارها له يكون قد صدر على خلاف اشتراطات شغل الوظيفة .

ومن حيث أن المفاضلة يتعين أن تتم بين متفاضلين توافرت فيهم امتداء شروط شغل الوظيفة من ناحية توصيفها الوارد بالقانون أو بالقاعدة اللائحية العامة . فانه تبعا لذلك لم يكن من الجائز قانونا أن تجري المفاضلة بين غير مستوف لشروط شغل الوظيفة وأحدًا سواء .

ومن حيث أنه لذلك يكون المدعى محقا في دعواه بإلغاء القرار محل الطعن ويكون للإدارة من بعد ذلك اجراء المفاضلة بين متفاضلين وقد توافرت بهم شرائط الوظيفة فيما بينهم وحدهم .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب إلى غير ذلك فيكون قد صدر مخالفا لحكم القانون خليقا بإلغائه وإلغاء القرار الجمهوري رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٧٣ مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات عن الدرجتين .

ماعدة رقم (٧٣)

المبدأ :

مناطق المفاضلة عند الترقية بالاقتدار هو رجحان الكفاية - تقرير ذلك من الملاحظات الادارة التي لا يحدثها الا عيب اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان مناطق المفاضلة عند الترقية بالاقتدار هو رجحان الكفاية ، وتقدير ذلك ملائمة تقديرية ترجع الى مطلق اختصاص الادارة بحسب ما تراه محققا لصالح العمل ، ولا يحدثها الا عيب اساءة استعمال السلطة اذا قام الدليل عليه ، فاذا برأت من هذا العيب فلا سلطان للقضاء على تقدير الادارة في هذا الشأن ، ولا تدخل له في وزن هذه المفاضلة أو الحكم عليها ، والا تجاوز حدود سلطته .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٦/١١/١٠) .

قاعدة رقم (٧٤)

المبدأ :

الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاصين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بشرط أن يخلو تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام أو اساءة استعمال السلطة ، ويجب أن يستند تقدير الجهة الادارية في هذه الحالة من اصول ثابتة في الأوراق وأن تجري مفاضلة جادة حقيقية بين العاملين وكل أولئك يخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الاداري على القرارات الادارية - اعارة العامل وقت صدور القرار المطعون فيه ليست حائلا دون ترقيته - النذب لا يكسب العامل حقا في الوظيفة المنتدب اليها عند التراجع في الترقية اليها .

(م ٨ - ج ١١)

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي صدر القرار المطعون فيه في ظل العمل بأحكامه تقتضى بأن « .. ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية .. وبالنسبة لشاغلي الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبيديه الرؤساء عنهم .. ومفاد ذلك ان الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وهذا يتمثل في مبدأ عدم جواز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الأكفأ والأكثر امتيازاً ، أما عند التساوى في مرتبة الكفاية فيجب ان تكون الترقية بالاقدمية من المرشحين ، والاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو ان تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية على ان يخلو تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام أو اساءة استعمال السلطة، ويجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية في هذه الحالة من أصول ثابتة في الأوراق وان تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين العاملين وكل أولئك يخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على ملفات خدمة المسدعى والمطعون في ترقيتيهما أن المدعى حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤٢ ، وعين في يناير سنة ١٩٤٨ في وظيفة ناظر زراعة بالاقواف الملكية ثم بالخاصة الملكية ، وفي ١٩٥٩ نقل الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى وتدرج في وظائفها المختلفة وأنه حصل على الفئة الثانية في ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٣ ثم رقى مديراً علماً اعتباراً من ١٧ من يناير سنة ١٩٧٤ بينما المطعون في ترقيته الأول حصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤١ وعين في مارس سنة ١٩٤٥ بوزارة المعارف العمومية ثم نقل الى وزارة الزراعة في ديسمبر سنة ١٩٤٥ ثم الى مؤسسة اللحوم في سنة ١٩٥٦ ، ثم الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى في يوليو سنة ١٩٦٩ وحصل على الفئة الثانية في ١٨ من أبريل

سنة ١٩٦٦ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ١٧ من يناير سنة ١٩٧٤ أما المطعون في ترقيته الشانى ٠٠ ٠٠ ٠٠ ٠٠ ٠٠ فهو حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤٤ وعين بوزارة الزراعة بمكافأة شاملة في أكتوبر سنة ١٩٤٤ ثم عين على درجة في يناير سنة ١٩٤٦ ثم نقل الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى في أغسطس سنة ١٩٥٨ - وحصل على الفئة الثانية في ١٠ من يولية سنة ١٩٦٤ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ ومن هذا يتضح ان المدعى وان كان يتساوى مع المطعون في ترقيته الأول في تاريخ الحصول على درجة مدير عام الا أنه يسبقه في تاريخ الحصول على الدرجة الثانية ، كما أنه يسبق المطعون في ترقيته الثانى في كلتا الدرجتين ، هذا فضلا عن ان المدعى لا يقلل عنهما كفاءة اذ لم يثبت من الأوراق مايدحض هذه الكفاءة أو يقلل منها أو يشكك فيها كما أن الجهة الادارية لم تجدها في الوقت ذاته وبهذا يكون قرار تخطينه في الترقية الى درجة وكيل وزارة مجانباً للقانون .

ومن حيث أنه لا حاجة فيما ذهبت اليه الجهة الادارية وأخذ به الحكم المطعون فيه من ان لكل من المطعون في ترقيتهما خبرة واسعة يفضل بها على المدعى ذلك ان الثابت من ملف خدمة المدعى أنه بعد أن نقل الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى سنة ١٩٥٩ عين مفتش زراعة بارمنت فوكيل تفقيش فمدير ادارة ، ثم مراقبا للإصلاح الزراعى بمحافظة قنا ، ثم مديرا لمديرية الزراعة بمحافظة الدقهلية ، ثم نقل منها الى الديوان العام بالهيئة وفي ٥ من ابريل سنة ١٩٦٧ نقل مديرا لمديرية الإصلاح الزراعى بمحافظة كفر الشيخ ، ثم نقل الى وظيفة مراقب بالادارة العامة للزراعة في ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٨ ثم عين مديرا للإصلاح الزراعى بمحافظة القليوبية في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٧٠ ثم نقل الى المراقبة العامة للإقليم في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٧٣ - وما من ريب في ان تقلده تلك الوظائف المختلفة يكسبه الخبرة الكافية بالشئون الزراعية في أوسع مجالاتها المختلفة .

ولا حاجة كذلك في أن المدعى كان معارا وقت صدور القرار المطعون فيه ذلك أن الاعارة لا يترتب عليها انتهاء خدمة العامل وانقسام العلاقة القانونية بينه وبين الجهة التى يعمل بها وهى ليست في الوقت

ذاته مانعا من موانع الترقية التى لا تكون الا بنص صريح فى القانون بل أنها على العكس من ذلك تدخل فى حساب المعائن واستحقاق العلاوة والترقية وفق ما تقضى به المادة ٣٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . فمن حق العامل المعار أن يزاحم زملائه فى الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء كانت الترقية بالاختيار ام بالاقدمية طالما توافرت فيه شروط الترقية — كما لا ينال من ذلك أن كلا من المطعون فى ترقيتيهما كان منتدبا لشغل الوظيفة التى رضى اليها لأنه من المسلم أن النذب أمر موقوف بطبيعته لا يكسب العامل المنتدب حقاً فى الوظيفة المنتدب اليها عند التراجع فى الترقية اليها ، اذ للجهة الادارية ان تلغى قرار النذب فى أى وقت دون أن يكون ثمة حق يحتج به العامل المنتدب فى مواجهة الجهة الادارية .

(طعن رقم ٤٩٨ ، ٥٣٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/١)

(ج) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفى واحد :

قاعدة رقم (٧٥)

المبدأ :

النص على ان يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية لا ينفى أن يكون قرار التعيين متضمنا ترقية تنقيد بضوابط الترقية بالاختيار — اجراء المفاضلة للاختيار للكفالية لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفى واحد — اختلاف المستوى يقضى بترجيح كفة صاحب المستوى الأعلى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن تكون الترقيات بالاقدمية المطلقة لناية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ولما

كان واضحاً من عبارة هذا النص أنه يحكم الترقّيات الى جميع الدرجات الواردة بالجدول الملحق بالقانون ذاته ومن بينها الدرجة الأولى وما يعولها من درجات فانه ولئن كان القانون المشار اليه قد استلزم لشغل الوظائف من الدرجة الأولى فما فوقها صدور قرار بذلك من رئيس الجمهورية أعمالاً لحكم المادة ١٦ منه والتي تقضى بأن يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية « فان ذلك لا ينفى عن قرار رئيس الجمهورية بالتعيين في أي من تلك الوظائف أن يكون متضمناً في الوقت ذاته ترقية اليها من وظيفة أدنى ويخضع بهذه المثابة لما قضت به المادة ٢١ سالفه الذكر من وجوب أن تكون الترقّيات من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية التي يستهدى في تقديرها بمطافئ الخدمة وبما يبيديه الرؤساء عن المترشحين في هذه الترقّيات .

ومن حيث أن مقتضى الحكم الوارد بالمادة ٢١ المشار اليه من وجوب التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية يستلزم بالضرورة أن تجري المفاضلة للاختيار للكفاية من بين الشاغلين لوظائف على مستوى واحد من التعادل في مدارج السلم الوظيفي ولا يتسنى ذلك بالتالي اذا كانت تلك الوظائف من درجات مالية مختلفة لأنه لا يستقيم القول بأن مرتبة ممتاز لمن يشغل وظيفة من الدرجة الأولى مثلاً هي ذات مرتبة ممتاز لمن يشغل وظيفة من الدرجة الثانية وذلك لاختلاف المستوى الوظيفي بينهما وما يستتبعه ذلك من اختلاف في طبيعة العمل في كل من الوظيفتين ومسئولياته والقدرات والخبرات المطلوبة للقيام به وبالتالي فان عبارة « ذات مرتبة الكفاية » الواردة في المادة ٢١ سالفه الذكر لا يأتى أعمالها الا بين من ينتظمهم مستوى وظيفي واحد . كما وان عبارة التقيد بالأقدمية الواردة في النص ذاته تصبح أيضاً غير ذات مدلول اذا ما أجريت المفاضلة والمقارنة للاختيار للكفاية بين من يشغلون وظائف من درجات مالية مختلفة وهذا المفهوم المستفاد من حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتفق مع ما أورده المادة ١٩ من القانون ذاته من قاعدة عامة في الترقية مفادها أن يكون شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة كما يتفق مع ما قضت به المادة ١٦ من القانون ذاته من أنه اذا كان التعيين بقرار من رئيس

الجمهورية متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابعة ومتى كان ذلك كذلك وكان اجراء الموازنة والمفاضلة للاختيار للكفاية لا يستقيم قانونا الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفي واحد فان اختلاف هذا المستوى يقضى — في مجال الموازنة بتجريح كفة صاحب المستوى الأعلى اذا ما أفصح ملف خدمته عن كفايته وصلاحيته لشغل الوظيفة التي تجرى الترقية اليها •

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن القرار المطعون فيه قد شمل بالترقية الى درجة وكيل وزارة بالجهاز المركزى للمحاسبات كلا من السادة وأن الست الأول من السادة المذكورين كانوا يشغلون قبل تاريخ صدور القرار المطعون فيه الدرجة الأولى وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وانهم وان كانوا جميعا أحدث من المدعى في أقدمية تلك الدرجة الا أن اجراء الموازنة والمفاضلة بينهم وبين المدعى من حيث مرتبة الكفاية أمر يستقيم وحكم القانون الذى جعل مناط الترقية في هذه الحالة هو الاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية •

أما السيد السابع ممن شملهم القرار المطعون فيه وهو السيد / فقد رقى — حسبما هو ثابت من ملف خدمته الى الدرجة الأولى في ظل نظام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالقرار الوزارى رقم ٩٣٣ في ٦ من أغسطس سنة ١٩٦٣ وعودت درجته بالدرجة الثانية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالقرار الوزارى رقم ١٠٤ لسنة ١٩٦٤ في ١١ من أغسطس سنة ١٩٦٤ ثم عين بمقتضى القرار المطعون فيه في درجة وكيل وزارة دون أن يشغل اطلاقا وظيفة من الدرجة الأولى (نظام جديد) فان اجراء المفاضلة والموازنة بينه وبين المدعى الذى كان يشغل وظيفة من الدرجة الأولى (نظام جديد) بأقدمية فيها ترجع الى سنة ١٩٥٧ أمر لا يستقيم قانونا لاختلاف المستوى الوظيفي لكل منهما وما يستتبعه ذلك من اختلاف في طبيعة العمل ومسؤولياته والقدرات والخبرات المطلوبة للقيام به على النحو السالف بيانه الأمر الذى يقضى في مجال الموازنة بينهما بتجريح كفة المدعى باعتباره شاغلا للوظيفة ذات المستوى الأعلى وبالتالي أحق بالترقية الى الوظيفة التي أجرى

الترشيح لها طالما أن ملف خدمته يفصح عن كفايته وصلاحيته لشغلها •

ومن حيث أنه ثابت من ملف خدمة المدعى أنه مارس بكفاية وامتنياز ما عهد اليه من أعمال ومسؤوليات في مختلف المناصب التي تولاها بديوان المحاسبات منذ نقله اليه من مصلحة الضرائب اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٤٧ حتى عين مديرا عاما به في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ ثم وقع عليه الاختيار بخبرته بمختلف أعمال الجهاز والمما بها انما تاما - لا يفاده بموجب قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم ٤٥٧ لسنة ١٩٦٤ الى دولة الكويت للمعاونة في انشاء ديوان المحاسبات بها ووضع نظام العمل به ثم عهد اليه بقرار من رئيس الجهاز في ٤ من أغسطس سنة ١٩٦٤ سأل قبل الحركة المطعون فيها بأيام بالاشراف على الادارة المركزية للمخالفات المالية وهي احدى الادارات المركزية الخمس التي يتألف منها الجهاز كما وقع عليه الاختيار ليكون عضوا بلجنة توصيف وتقييم وترتيب وظائف الجهاز وعضوا باللجنة الفنية للتنسيق بين اداراته المركزية الأمر الذي يفصح عن كفايته وصلاحيته لشغل الوظيفة التي تخطى في الترقية اليها بمن هو دونه في المستوى الوظيفي •

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى درجة وكيل وزارة بالجهاز المركزي للمحاسبات ومن ثم فان الحكم المطعون فيه اذ قضى بارجاع أقدمية المدعى في درجة وكيل وزارة للجهاز الى تاريخ نفاذ القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار بعد أن قصر المدعى طلبه على ذلك أثر ترقيته الى تلك الدرجة في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٨ انما يكون قد أصاب وجه الحق ويكون الطعن عليه بهذه المثابة قد بنى على غير أساس سليم من القانون جديرا بالرفض •

الفرع الثاني

صلاحية المرشح للترقية بالاختيار

أولا : لا اعتداد في تقدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه ملف الخدمة وحده :

قاعدة رقم (٧٦)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى — أساسها تقدير جهة الادارة لصلاحية المرشح — لا وجه للاعتماد فيها على ما يتضمنه ملف خدمة العامل وحده — صلاحية العامل في مجال الترقية مسألة نسبية تتحدد عند الترشيح للترقية في وقت معين .

ملخص الحكم :

أن ما قضت به المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من وجوب التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيار لا يثير في التطبيق أية صعوبة عندما تكون مراتب كفاية المرشحين للترقية مقدره من قبل في تقاريرهم السنوية بحيث اذا تساوى مرشحان أو أكثر في مرتبة من مراتب الكفاية التي حددتها المادة ٢٩ من القانون ذاته والتي قضت بخضوع جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية ، تعين التقيد بالأقدمية فيما بينهم عند اجراء الترقية ، أما في الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى وما فوقها حيث لا يخضع المرشحون لها لنظام التقارير السنوية وبالتالي لا توجد لهم مراتب كفاية مقدره من قبل لشغل هذه الوظائف فان قرار الترقية ذاته الى هذه الوظائف الرئيسية يفترض فيه بالضرورة قيامه على تقدير السلطة الادارية المختصة لصلاحية المرشح بمراعاة حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ومن ثم فان الطعن في مثل هذا القرار لا يعدو في حقيقته أن يكون طعنا في تقدير السلطة الادارية لصلاحية المرشح لشغل إحدى هذه الوظائف الرئيسية .

وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن العناصر التي تتطلبها الترقية الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى « مدير عام » فما فوقها تختلف عن العناصر التي تتطلبها الترقية الى ما دون ذلك من وظائف وأن المفاضلة في مجال الاختيار لشغل هذه الوظائف — وهي مفاضلة تجرى بين طائفة من الموظفين لا تخضع لنظام التقارير السنوية وانما يتصل أفرادها بحكم مناصبهم في درجات الوظائف العليا بأوثق صلات العمل برؤساء الجهات الادارية التابعين لها يتيح لهذه الجهات أقرب التحقق والمعلومات عن كفايتهم — أمر متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات وما يتجمع لديها من عناصر تتمثل معها الى هذا الاختيار وتقدير الادارة في هذا الشأن له وزنه واعتباره وهي تستقل به مما لا معقب عليها اذا خلا من الانحراف في استعمال السلطة .

ولا وجه للتحدى في هذا المقام بالاعتماد عند الاختيار لشغل هذه الوظائف على ما تضمنه ملف خدمة الموظف ذلك أن ملف الخدمة وما يحتويه من تقارير وأن كان في الأصل هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية الا أنه لا يشمل بالضرورة كل ما يتعلق بالموظف من معلومات وبيانات أو عناصر لها أثرها في التقدير وقد تغيب عن تلك التقارير ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن عند النظر في الترقيات الى الوظائف الرئيسية وهو ما أكدته المادة الخامسة من التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ لبعض احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حيث جرى نصها بالآتي « تكون ترقية العاملين الشاغلين لدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير السنوية مرتبه كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما يديه الرؤساء عنهم » ولا يغير من هذا النظر ما يقوله المطعون ضده من أن السدولة منحته وساما بمناسبة حالته الى المعاش وبعد ترقيته الى الدرجة الأولى .

ومن حيث أنه لا يجدى في النعمى على القرار المطعون فيه أن الادارة رقت المطعون ضده الى الدرجة الأولى « مدير عام » بالقرار الجمهوري رقم ١٠٧٣ من سنة ١٩٦٧ الصادر في ٧ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد أقل من عشرة شهور من صدور القرار الأول مما ينهض دليلا

على صلاحيته وقت الترقية التي تمت بالقرار المطعون فيه ، ذلك أن الصلاحية — في مجال الترقية — مسألة نسبية يتحدد مداها وأثرها في نطاق الصلاحيات الأخرى المتراخمة معها عند الترشيح للترقية في وقت معين ، فإذا لم تسعف المرشح صلاحيته في ذلك الوقت فإنه ليس ثمة ما يمنع من أن تسعفه في وقت لاحق إذا ما برزت في مجال المفاضلة بينها وبين الصلاحيات الأخرى المتنافسة معها •

(طعن رقم ٣٣١ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/٤/٢٣)

ثانياً : لا اعتداد في تقدير الكفاية بالمؤهلات الدراسية وحدها :

قاعدة رقم (٧٧)

المبدأ :

المؤهلات الدراسية وحدها ليست مدار رجحان الكفاية عند الترقية بالاختيار •

ملخص الحكم :

ان المؤهلات ليست وحدها مدار رجحان الكفاية عند الترقية بالاختيار بل هناك عناصر أخرى تراعيها اللجنة وتستخلص منها استخلاصا معقولا ، هذه الأفضلية عند الاختيار وتقديرها في كل ذلك سليم سائق مادام قد تبين لهذه المحكمة أنه محمول على عناصر وقرائن تسمح به وأنه مستند الى اعتبارات مقبولة تسانده ومادام أن المدعى لم يستطع إثبات أن تقدير لجنة شؤون الموظفين كان صادرا عن الغرض والهوى •

(طعن رقم ٨٦٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

ثالثاً : معيار رجحان الكفاية بما ورد بملف الخدمة وما يبيديه الرؤساء:

قاعدة رقم (٧٨)

المبدأ :

الكفاية معيارها ما ورد بملف الخدمة وما يبيديه الرؤساء ولكن عند خلو الأوراق من أية بيانات أبداها الرؤساء يكون الاقتصار على ملف الخدمة .

ملخص الحكم :

ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى (والتي تقابل مدير عام قبل العمل بالقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤) من الملاءمات التي تترخص فيها الادارة ، الا أن مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها . ولما كان قرار التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ قد حدد العنصرين اللذين يستهدى بهما في هذا الاختيار وهما ما ورد بملف الخدمة باعتباره عنوان الوظيفة وما يبيديه الرؤساء عنهم فانه في الدعوى المثلة وقد خلت أوراقها من أية بيانات أبداها الرؤساء عن كفاية المطعون ضده والمطعون في ترقيتهما تكون البيانات الواردة بملفات خدمتهم باعتبارها الوعاء الطبيعي للوظيفة هي العنصر الوحيد الذي يجب الاستهداء به في تقدير الكفاية في هذه الدعوى .

(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٠)

رابعا : الاعتداد في تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح بالدرجات التي حصل عليها العامل داخل المرتبة ذاتها :

قاعدة رقم (٧٩)

المبدأ :

المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص بأن تكون الترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية — المقصود بذلك هو الاعتداد بالمرتبة التي قدرت بها كفاية العامل دون الدرجات التي حصل عليها كل عامل داخل نفس المرتبة .

مفخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة تنص على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقرير بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، ومفاد هذا النص ان المشرع قيد سلطة الادارة في الترقية لغاية الدرجة الثالثة فجعلها بالأقدمية المطلقة أما الترقيات من الدرجة الثالثة الى ما يعلوها فلم تتقيد بهذا القيد وتكون الترقية فيها على أساس الامتياز للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية لان الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطي الاقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكفأ ، أما عند التساوي فيجب ترقية الاقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والامهوء فاذا خالف القرار الإداري ذلك كان مخالفا للقانون واذا كان المشرع قد حدد مراتب الكفاية تحديدا دقيقا فجعل لكل عنصر رقما بمجموع مائة درجة ثم قسم الدرجات المائة بحيث يعتبر ممتازا من حصل على مجموع يتراوح بين ٩١ درجة ومائة درجة وهكذا في تقدير بقية المراتب وهذه الأرقام لاتعدو أن تكون من قبيل تيسير تحديد المراتب لا من باب خلق مراتب جديدة داخل كل مرتبة من هذه المراتب التي حددها القانون فاذا كانت جهة

الادارة قد قامت بوضع قاعدة للترقية الى الدرجة الثانية مناطها ترقية من يحصل على ٩٧ درجة من مائة وقامت بترتيب الحاصلين على هذه الدرجة وما فوقها وفقا لأقدمياتهم وطرحت باقى الحاصلين على تقدير ممتاز وهم من حصلوا على درجات من ٩١ درجة الى ٩٧ درجة فانها بذلك تكون قد خلقت مراتب جديدة داخل كل مرتبة وهو أمر لا تملكه لمخالفته للقانون وتكون الترقيات التى تمت على هذا الفهم بالقسرار المطعون فيه قد جاءت مخالفة للقانون ويتمين بالتالى الحكم بالغائها الغاء كليا واعادة النظر فى الترقيات وفقا للأسس القانونية السليمة .

ومن حيث ان الحكم الطعين وان كان قد اعتبر القرار المطعون فيه مخالفا للقانون فانه كان يتعين الحكم بالغائه كليا لكى يتسنى اعادة الترقية بين المرشحين وفقا لأقدمياتهم داخل مرتبة الكفاية بمعنى ترتيب جميع الحاصلين على درجة امتياز وفقا لأقدمياتهم فى الدرجة الثالثة وترقية من يصيهم الدور طبقا للدرجات الشاغرة وان انتهى الحكم المطعون الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون فى هذه الخصوصية ويتعين بالتالى الحكم بالغائه وبالغاء القرار المطعون فيه الغاء كليا .

(طعن ٨٢٤ لسنة ١٩ قى — جلسة ١٧/١/١٩٧٩)

قاعدة رقم (٨٠)

المبدأ :

كانت الأقدمية هى مناط المفاضلة بين المشتركين فى الحصول على درجة جيد ، ثم أصبح المناط هو ترتيب درجات الكفاية وحدهما وقوامها الأرقام الحسابية — المادة ٤٠ من قانون نظام موظفى الدولة قبل وبعد تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة كانت تنص على أنه « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى 'الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم

أيضا بالأقدمية فيما بينهم » ، ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ فأصبح نصها « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية إليها حسب ترتيب درجات الكفاية في العامين الأخيرين » . ويخلص مما تقدم — ومما ورد بالذاكرة الايضاحية لهذا القانون الأخير — أن المشرع كان يأخذ في بادئ الأمر ، في مجال الترقية بالاختيار ، بمعيار تقديري فضفاض غير منضبط الحدود ، اذ يتسع نطاق درجة « جيد » التي اتخذها أساسا لهذا المعيار لأن تنطوي فيها عدة مراتب متدرجة تتفاوت فيما بينها وأن انتظمتها جميعا هذه الصفة ، ومن أجل هذا الاعتبار جعل الأقدمية هي منساق المفاضلة بين المشتركين في الحصول على درجة جيد، ثم رؤى ان الأرقام الحسابية أكثر دقة في تحديد درجة الكفاية ، وادنى الى احكام التقدير في شتى عناصره من سلوك ومواظبة واجتهاد وما الى ذلك ، وأبلغ في تيسير المفاضلة عندما يدق التمييز ، وأهدى سبيلا في الترجيح ، فعدل عن المعيار الأول واطرح الاعتداد بالأقدمية وعول على ترتيب درجات الكفاية وحدها وقوامها أرقام حسابية حاسمة للدلالة ، ومتى حدد المشرع ضابط المفاضلة بين المرشحين للترقية في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار على هذا النحو من الوضوح فلا مجال للاجتهاد والتأويل خروجاً على النص الصريح .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (٨١)

المبدأ :

نص المشرع على أن العبرة في الترقية بالاختيار بترتيب درجات الكفاية — ادنى فرق في الرقم الحسابي لهذه الدرجات مهما كان ضئيلا يكون منمرا حاسما للترجيح .

ملخص الحكم :

اذا جعل المشرع العبرة في الترقية بالاختيار بترتيب درجات الكفاية فان أى فرق في الرقم الحسابي لهذه الدرجات أيا كان مبلغه يكون عنصرا حاسما للترجيح .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — كانت تجعل مناصب الترقية في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار الحصول على درجات جيد في العامين الآخرين وبحسب الأقدمية فيما بين الحائزين لهذا التقدير — تعديل المادة ٤٠ بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ جعل التفاضل معقوداً بزيادة درجات التقدير الحسابية في العامين الآخرين — أرجاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى أول مارس سنة ١٩٥٤ — أثر تعديل المادة ٤٠ في معيار الترقية بالاختيار في الفترة ما بين صدور التعديل في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ والعمل به في أول مارس سنة ١٩٥٤ — استرداد الادارة حريتها في الترشيح بين المرشحين — كتاب دورى ديوان الموظفين رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ بتقرير هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تجرى صيغتها بما يأتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجات جيد في العامين الآخرين من مدة وجودهم في الدرجة التى يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية قيمها بينهم » ، وقد رأى الشارع أن الأخذ بهذا المناط في المناضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار يعوزه الأحكام وتجانبه الحققة عند الموازنة بين كفايات الموظفين في ضوء الكفاية ومقوماتها الحققة ، فقد يشترك في الحصول على تقدير (جيد) موظفون عديدون تتباين درجات كفاياتهم الحقيقية في ميزان التقدير مع أنه يجمعهم امتياز الحصول على هذا التقدير ويكون غمطا لاقدار النابهن منهم أن تتفاضل مراتبهم تبعا لترتيب أقدمياتهم مع أن رجحان الكفاية منوط عادة بعناصر أخرى غير عنصر الأقدمية ، ولكن الشارع اذ جعل التفاضل طبقا للتعديل الجديد — معقودا بمن تربو درجات تقديره الحسابية في العامين الآخرين ، وكان المفروض أن تعد التقارير ذات

الأرقام الحسابية في شهر فبراير من كل عام فقد اضطر الى أرجاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى أول مارس سنة ١٩٥٤ موضحا قصده في المذكرة الايضاحية المرافقة للقانون رقم ٥٧٩ سنة ١٩٥٣ بالمعبرة الآتية :

« ولما كانت درجات الكفاية حسب النظام الجديد بالأرقام الحسابية لن يعمل بها الا في التقارير التي ستمد في فبراير سنة ١٩٥٤ : فان التقارير السنوية الحالية يظل العمل بها وينظامها الحالى حتى آخر فبراير سنة ١٩٥٤ ، ومن أول مارس يسرى العمل في الترقية بالاختيار بالتقارير السرية السنوية التي تعد بالأرقام الحسابية وفقا للنظام الجديد ، ويكتفى بتقرير واحد طيلة العام لهذه التقارير ، وبعد ذلك تكون ترقية الموظفين حسب ترتيب درجات الكفاية للحاصلين عليها في العاملين الآخرين من مدة وجود الموظف في الدرجة المرقى منها ، وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة في الفقرة الثانية من المادة ٤٠ » والتعبير بالنظام انما ينصرف الى طريقة اعداد التقارير والشكل الذى يفرغ فيه تقارير الكفاية .

وليس من قضى عبارة المذكرة الايضاحية السالف ايرادها ابتعاث حكم كانت تتضمنه الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة قبل نسخها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، اذ المفروض في أى تشريع يتعارض مع تشريع سابق أن يكون تاريخ إصدار الجديد مؤذنا ضمنا بانتهاء العمل بالتشريع السابق وينسخ أحكامه لأنه انما يأتى بخير منه معيارا وأدق تنظيميا ، ولا يمنع من ذلك أن يكون التشريع الجديد قد أرجأ العمل بالتعديل الوارد على الفقرة الثانية من المادة ٤٠ فترة من الزمن اقتضاها أعداد التقارير السنوية في شهر فبراير سنة ١٩٥٤ بحسب نظامها الجديد ، فاذا أوصت المذكرة الايضاحية بالعمل بالتقارير السنوية القديمة وينظامها السابق في فترة الأرجاء - وهو حكم وارد بعد في صلب الفقرة الثانية المستحدثة من المادة ٤٠ - فلا يتأدى من مدلول هذه العبارة سوى الرغبة في استمرار التمويل على التقارير القائمة آنذاك ، والتي سبق تصنيف درجات الكفاية فيها طبقا للنظام السابق في خصوص بعينه ، وهو أن يتبع في شأنها الأحكام التى لم

يتناولها نسخ أو تلك الأحكام المستحدثة التي يجوز تنزيلها على التقارير السابقة بنظامها القديم ، ومقتضى هذا أن يراعى ما تضمنته هذه التقارير من تقديرات إذا أريدت المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاقتدار غير جرح الحاصل منهم على درجة (جيد) على من حاز درجة (متوسط) ويتخطى في الترقية بالأقدمية من قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة (ضعيف) وما إلى ذلك من الأحكام الأخرى التي يجوز انزالها على التقارير في صورتها القديمة ، وأذن فالعمل بالتقارير السابقة ونظامها — على حد تعبير المذكرة الإيضاحية — لا يراد به أحياء حكم رؤى العدول عنه بالذات ونسخه بالتعديل الجديد في الخصوص الذي ورد فيه ، لأن المشرع قد اتجه قصده إلى الاعتياض عنه بحكم أدق من الحكم المنسوخ في قياس الكفاية في مجال الاختيار ، وليس يتسق مع هذا النقص أن يحرص على حكم قديم بعد صدور القانون بتعديله في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ولو جاز إجراء الأحكام السابقة المتعلقة بالتقارير المدة طبقاً للنظام الملغى ما صح أن يجرى منها إلا ما لم يتناوله نسخ بموجب القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ أو ما يتناوله تعديل وجاز تطبيقه على التقارير السابقة ، أما ما جرى عليه نسخ بالفعل — كما هو مناط الترجيح القديم بين المرشحين للترقية بالاقتدار ، فلم يجعل له القانون الحديد سلطاناً يمهده على الترقيزات الحاصلة بعد إصداره . على أن القانون الجديد لم يتضمن في صلبه نصاً يشير باتباع الحكم القديم في فترة إرجاء العمل بالتعديل الجديد ، فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على أن « تحدد درجة كفاية الموظف في الترقى خلال العام الأول اعتباراً من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقاً للتقرير السنوي المقدم عنه ، وفقاً للنظام في هذا القانون » ، فلم يتصد أذن للحكم الواجب اتباعه خلال فترة الإرجاء .

وإذا كان ضابط الترجيح الذي يتوصل به إلى المفاضلة بين الحاصلين على درجة جيد مسكوتاً عنه في فترة إرجاء العمل بالتشريع الجديد ، بسبب نسخ القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ للحكم الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٣٠ وعدم إحلال معيار آخر محله في الفترة المذكورة ، فإن طبائع الأشياء تنادى ، وقد ارتفع القيد الوارد على حرية الإدارة في اختيار الأصلح ، بأن تسترد حريتها في الترجيح بين المرشحين ،

وفي تعيين الضوابط التي تجرى على أساسها المفاضلة بينهم في هذا المجال .

لذلك فإن الكتاب الدوري رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ الذي أصدره ديوان الموظفين في ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ تنظيما لضوابط الترقية بالاختيار في خلال الفترة المنوه عنها لم يعد الحق ، أو ينحرف عن جادة التفسير السليم بأن « تكون الترقية ابتداء من صدور القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الى حين العمل بالتقارير الجديدة في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار خاضعة لعناصر الكفاية والصلاحية للموظفين حسبما تقدره لجنة شؤون الموظفين المختصة بين الحاصلين على درجة (جيد) مع مراعاة أن الأقدمية تعتبر من عناصر التقدير التي تراعيها اللجنة عند النظر في الترقيات . ومؤدى ماتقدم أن أقدمية من اشتركوا في الحصون على تقدير (جيد) أصبحت وجها من وجوه المفاضلة بين المرشحين ، ولكنها ليست عنصرا حاسما للترجيح على النحو الذي كانت تلتزمه الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ذلك التعديل الذي كان باعثه عزوف المشرع عن الأخذ بمناط التفاضل السابق لحكمة ابتغاها من تشريعه الجديد ، ومؤدى هذا أن لا تثريب على الإدارة لو جعلت مناط المفاضلة هو أهمية الوظائف الرئيسية التي شغلها المرقون بكفاية ومقدرة قبل صدور القرار المطعون فيه .

الفرع الثالث

الأقدمية كمعيار لضبط الاختيار

اولا : عدم جواز تخطى الاقدم في الترقية الا اذا كان الاحد ظاهرا
الامتياز عليه :

قاعدة رقم (٨٣)

المبدأ :

لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحد في الترقية بالاختيار الا اذا
كان الآخر هو الاصلح .

ملخص الحكم :

ان الاختيار يجد حده الطبيعي في هذا المبدأ العادل ، وهو لا يجوز
تخطى الاقدم الى الاحد الا اذا كان الآخر هو الاصلح أما عند
التساوي في درجة المصلحة فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية فيما بين
المرشحين .

(طعن رقم ٨٥٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

قاعدة رقم (٨٤)

المبدأ :

الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في كون الاحد اكفأ من
الاقدم .

ملخص الحكم :

انه وان كان مفاد المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تخصيص نسبة معينة للترقية

بالأقدمية يجب أن تتم فيها على هذا الأساس وأخرى يجوز الترقية فيها بالاختيار للكفاية وذلك في الترقيات لغاية الدرجة الثانية ، وأن الترقية من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الأولى الى ما يعطوها يجوز أن تكون جميعها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية ، الا ان الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى — اذا روى ترقية الأحدث — في أن يكون الأحدث أكفاً من الأقدم ، أما عند التساوى في درجة الكفاية فتكون الترقية بمراعاة الاقدمية فيما بين المرشحين .

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

قاعدة رقم (٨٥)

المبدأ :

عدم جواز تخطى الاقدم الى الأحدث عند الترقية بالاختيار الا اذا كان الأخير أكفاً ، وعند التساوى في الكفاية يجب ترقية الاقدم — انطباق هذه القاعدة أيضاً على الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى في هذا المبدأ المادى . وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكفاً ، أما عند التساوى في الكفاية فيجب ترقية الاقدم ، وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء ، فاذا خالف القرار الإدارى ذلك كان مخالفاً للقانون ، وهذا المبدأ يسرى حتى بالنسبة للموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ، كما اذا سلمت الإدارة عند وزنها للكفاية بأن الأقدم لا يقل كفاية عن الأحدث .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعدة رقم (٨٦)

المبدأ :

أن الترقية بالاختيار طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الاصلح أما عند التساوى في درجة الصلاحية فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية بين المرشحين .

ملخص الحكم :

ولما كان تعذر الحصول على تقرير كفاية المدعية من عام ١٩٥٤ وكذلك تقارير العديد من المرقين عن عامي ١٩٥٤/١٩٥٥ ومن ثم فانه ترتبنا على ذلك لايتوفر للمدعية بيقين تحقق الدليل الذي شرطه القانون والمرجح لكفايتها على المرقين بالقرار المطعون فيه وهم جميعا يسبقونها في أقدمية الدرجة السابعة الفنية المتوسطة مما يسوغ لها في حدود المبادئ السابق ايضاحها الترقية بالاختيار دونهم وبهذه المثابة فان طلب المدعية القائم على الادعاء بحدوث تخط لها في الترتيبات المطعون فيها يكون — والأمر كذلك — مفتقرا الى سند يحمل عليه مما يتعين معه القضاء برفض ذلك الطلب .

(ملعن رقم ١٣٣٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٨/٢/١٩٧٣)

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

نص المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلا بالقانون ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — نصها على أن تكون الترقية بالاختيار لتقدير لجنة شؤون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية — مؤداه تخويل اللجنة سلطة المفاضلة بين الحاصلين على مرتبة الامتياز في الصامين السابقين على الترقية — للجنة أن تعدد بالأقدمية كمعيار لضبط الاختيار —

أساس ذلك أن القانون لم يحظر عليها الالتجاء الى هذا العنصر بل هو مندوب اليه لأنه العنصر الأصيل .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار تخضع لحكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المعدل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ التي يجرى نصها على النحو التالي : أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفائية على أن يكون الاختيار أولاً من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين وقد ورد في المذكرة الايضاحية للقانون المذكور أنه « رؤى وضع ضوابط يجب مراعاتها عند أعمال الترقية بالاختيار في حدود النسبة المقررة لذلك في الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التقدير في هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجربيه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين ، وانما تلتزم اللجنة في الاختيار أولاً ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين ٠٠ » ومفاد ما تقدم أن الضوابط التي وضعها القانون للترقية بالاختيار هي مراعاة نسب معينة عند الترقية بالاختيار في درجات معينة . ووجوب ترقية الحائزين على مرتبة الامتياز في العامين السابقين على الترقية ، أما كيفية المفاضلة بين الممتازين في المرتبة الواحدة فقد أطلقها المشرع للجنة شئون الموظفين تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من الأقدمية ، فلها أن تراعي عناصر أخرى غير الأقدمية مثل أهمية الوظيفة والتفاوت في المؤهلات وخلو ملف الخدمة من الجزاءات التأديبية والامتياز الظاهر ، ولها أيضا أن تعتد بالأقدمية كمييار لضبط الاختيار إذ لم يحظر عليها القانون الالتجاء الى هذا العنصر بل هو مندوب اليه لأنه العنصر الأصيل الذي كانت له دائما الغلبة في الترجيح في الترقيات سواء قبل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أم بعده .

قاعدة رقم (٨٨)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الرابعة الكتابية الى الدرجة الثالثة الادارية
بالاختيار - قيامها على سبب هو عدم وجود ما يحول دون ترقينه
الموظف الى هذه الدرجة سواء بملف خدمته أو بتقاريره السرية
- نخطى الاسبق في ترتيب الأقدمية مع التساوى في مرتبة الكفاية -
عدم تعليل التخطى بسبب ايجابى محدد المعالم يقوم على عنصر مرجح
خارج عن التقارير السرية وعن أوضاع الأقدمية يبرر هذا الاختيار
- وجوب استيطان ما أضمرته لجنة شئون الموظفين بمقارنة حالة
المدعى والمطعون في ترقيته من واقع العناصر المستمدة من أوراق
الدعوى - ثبوت ان المطعون في ترقيته لم يبرز على المدعى بميزة
ظاهرة ترجح تفضيله عليه - الغاء قرار الترقية لعيب الانحراف .

ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين ، وقد أفصحت عن سبب ايثارها المطعون
في ترقيته الأول بالترقية من الدرجة الرابعة بالكادر الكتابي الى الدرجة
الثالثة بالكادر الادارى بالاختيار . لم تسند هذا السبب الى أمر آخر
سوى أنه لا يوجد بملف خدمته أو بتقاريره السرية ما يحول دون
ترقيته الى هذه الدرجة . أى أنها لم تطل اختيارها للمذكور دون
المدعى الذى هو أسبق منه في ترتيب الأقدمية مع تساويهما في مرتبة
الكفاية ، بعد اد أثبتت في محضرها أنها أطلعت على كشف أقدمية
موظفى الدرجة الرابعة بالكادر الكتابي ، لم تطله بسبب ايجابى
محدد المعالم يقوم على عنصر مرجح خارج عن التقارير السرية ، وعن
أوضاع الأقدمية يبرر هذا الاختيار . واذ لزم هذا التعليل السلبي
فانه يتعين استيطان ما أضمرته بمقارنة حالة كل من المدعى والمطعون
في ترقيته من واقع العناصر المستمدة من أوراق الدعوى لتعرف ما اذا
كان اختيارها قد وقع سليما لقيامه على عنصر تفضيل صحيح يبرره
فلا يلغى القرار المطعون فيه ، أم أنه شابه عيب الانحراف فيكون
القرار المذكور حربا بالالغاء .

فإذا اتضح من استظهار حالة المدعى والمطعون في ترقيته من واقع الأوراق أن كلا منهما حصل على مائة درجة من مائة . أى على مرتبة الامتياز في الكفاية في تقريريه السريين عن عامي ١٩٥٥ ، ١٩٥٦ . الا أنه بينما حصل المدعى على مائة درجة من كل من الرئيس المباشر والمدير المحلي قبل تقدير رئيس المصلحة ، لم يحصل المطعون في ترقيته الا على ٩٥ درجة من كل منهما ، وان كان قد حصل على مائة درجة من رئيس المصلحة . وان المدعى وهو الأكبر سنا أقدم من المطعون في ترقيته في الحصول على المؤهل الدراسي : وفي الالتحاق بخدمة الحكومة ببضع سنوات تكفى لاكتساب الخبرة في العمل التى تعوض عن التفاوت اليسير في المؤهل ، وانه أسبق كذلك في أقدمية الدرجة الرابعة الكتابية وأكثر مسؤولية من حيث أهمية الوظيفة التى يشغلها وطبيعة اختصاصها . وان الادارة لم تبذ سببا محددا لتبرير تخطيه في الترقية بالاختيار الى لدرجة الثالثة الادارية ازاء هذه المزايا . وان تذرعها فيما بعد بتفاوت المؤهل لا يؤيده نص من القانون في خصوص الوظائف الكتابية يشفع في التخطي من أجل هذا التفاوت . اذا أخذ في الحسبان هذا كله . وأن المطعون في ترقيته لم يبرز على المدعى بميزة ظاهرة ترجع تفضيله عليه ، وان الوزارة لم تدفع ما ألم اليه هذا الأخير من تخطي المطعون في ترقيته اياه انما كان بسبب صلته بأحدى الشخصيات ، فان القرار الأول المطعون فيه أصليا يكون والحالة هذه مشوبا بعيب الانحراف .

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٦/١٨)

قاعدة رقم (٨٩)

المبدأ :

القاعدة أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث في الترقية الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز — عند التساوى في الكفاية يجب ترقية الأقدم — هذه القاعدة تسرى حتى بالنسبة للموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ويجب اعماله عند الترقية الى الوظائف العليا — اذا كان الاختيار حقا لجهة الادارة تترخص فيه في حدود سلطتها مادام سلوكها غير مشوب بإساءة استعمال السلطة الا أن شرط ذلك أن تكون

قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت اليها - اذا لم يتم الامر على هذا الوجه فسد الاختيار والقرار الذى اتخذ على اساسه .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار على ماجرى به قضاء هذه المحكمة - تجد حدها الطبيعى فى هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير أكفأ أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الأقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء - وإذا خالف القرار الإدارى ذلك كان مخالفا للقانون . وهذا المبدأ يسرى حتى بالنسبة الى الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فيجب اتباعه عند الترقية الى الوظائف العليا .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه جرى على مقتضى ما تقدم فاستظهر من واقع الأوراق حالة المطعون ضده وزميله الذى تخطى فى الترقية الى مدير عام على الوجه السالف ايراده نقلا عنه وخلص من ذلك الى أن المدعى أقدم فى الفئة الثانية اذ حصل عليها فى ٦٤/٤/٢٠ فى حين حصل عليها زميله ٠٠ ٠٠ ٠٠ فى ١٥/٥/١٩٦٧ وأنهما يتساويان فى الكفاية بمراعاة حصول المدعى من ١٩٦٠ فما بعدها على تقارير بدرجة ممتاز وبصفة مستمرة وهو مالم تجادل فيه الطاعنة وان طلبها تقلد وظائف رياضية كمراقب ووكيل ومدير للشئون الاجتماعية بالمناطق وبالحافظات وانه ليس هناك امتياز ظاهر لأحدهما على الآخر يبرر ترجيحه على زميله عند المفاضلة فهما يتساويان فى مضمار الكفاية وعلى ذلك يجب الرجوع عند الترقية الى الأقدمية ولا يجوز تخطى المدعى وهو الأقدم وهذه النتيجة التى انتهت اليها الحكم صحيحة ومترتبة على ماتقدم وعلى باقى ما أورده فى أسبابه بل انه فيما يتعلق بما تثيره الطاعنة عودا الى سابق ماقدمته من دفاع فى الدعوى رد عليه الحكم بما تفيدده وهو ما يتعلق بسبق مجازاة المدعى عام ١٩٧٢ فان هذه الواقعة غير صحيحة اذ لم يجر مع المدعى تحقيق أو يقع عليه جزاء فى شأن مانسب اليه من مخالفة لتعليمات الوزارة بشأن

مواصفات الحصر الذى يشتري للمهجرين عند اعتماده الممارسه التى أجريت لذلك بمديرية الشؤون الاجتماعية بانقليوبيه التى كان على رأسها آنئذ فى حين أنه كان يجب عليه الرجوع الى الوزارة أو المحافظ فى شأن هذه المواصفات اذ الثابت أن المحافظ رأى حفظ ذلك الموضوع ابتداء هذا من جهة ومن جهة أخرى فان زميله المشار اليه لا يخلو ملف خدمته من جزاءات وقعت عليه ثم رفعت ومن تحقیقات فى مثل هذه المخالفة انتهت النيابة الى حفظها اكتفاء بلفت نظره فهو — على هذا — لا يفضل فى الخصوص ولا فى معاملة مرءوسيه اذ كلاهما ورد عنه شدته فى ذلك ولم ينسب الى أحدهما اعتداء أو خروج على مقتضى الواجب أو الخلق خلافا لما تقول به الطاعنة فى تقرير طعنها ومن أجل ذلك فان ما أورده الطاعنة بشأن سلامة الاختيار يكون غير صحيح والقاعدة فى هذا الشأن وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه ولئن كان الاختيار حقا لجهة الادارة تترخص فيه فى حدود سلطتها مادام تصرفها غير مشوب بسوء استعمال السلطة الا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها فاذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ومن ثم فانه وقد بان مما تقدم أنه لبس فى الأوراق ما يدل على امتياز المطعون فى ترقيته على المدعى فكل منهما شغل وظائف لا تقل عن مستوى الوظيفة المتنازع عليها بل هى ذاتها وكان المدعى أسبق فى الأقدمية فان التفضيل لا يظهر له وجه من واقع الأوراق وهو ما انتهى اليه الحكم ولم تقدم الطاعنة ما ينال منه .

(طعن رقم ١١٩٣ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

قاعدة رقم (٩٠)

المبدأ :

تغطى الأقدم فى الترقية بالاختيار وترقية من هو أحدث منه بجب أن يكون مستمدا من عناصر ثابتة تفيد رجحان كفاية الأحدث — لا يصح تغطى الأقدم بمجرد أن الأحدث كانت قد صدرت له بعض

القرارات بعضوية بعض اللجان والترخيص له بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية - لا يصح كذلك الاستناد إلى حادثة عهد الاقسم في العمل بالجهة التي أصدرت قرار الترقية إذ أنه لا ذنب له في ذلك .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه بمطالعة ملفي خدمة انطاعن والمطعون على ترقيته خلال المدة المحصورة من تاريخ التحاق الأخير بوزارة الشؤون الاجتماعية حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه بتاريخ ١٩٧٤/٦/٣٠ وهي المدة الصالحة لأجراء المفاضلة بينهما للترقية الى درجة أعلى ، يتضح أن ملف الطاعن لا يضم إلا ما سلف بيانه من أوراق ، وأن ملف المطعون على ترقيته لا يضم عن تلك المدة غير قرارات تتعلق بالترخيص له بالعمل غير أوقات العمل الرسمية والاشتراك في عضوية لجان ومنح علاوات دورية ومن هذه المقارنة بين محتويات الملفين لا يتضح مايفيد بذاته كفاية المطعون على ترقيته ترجح كفايه الطاعن أو يدل على رجحان الأول على الثاني في الجدارة بالعمل وفيما يتعلق بالمدة السابقة على المدة السالف ذكرها فانه وان كان ملف المطعون على ترقيته يحتوي على تقارير سنوية له بمرتبة ممتازة فان الطاعن - على ماسبق بيانه قد انتهى الأمر في شأن كفايته عن عامي ١٩٦٧ و ١٩٦٨ الى تقديرها بمرتبة فوق المتوسط ابان عمله بادارة قضايا الحكومة ، وهو تقدير لا مجاوزة مرتبة ممتاز في الجهاز الاداري للدولة من حيث التأهيل للترقي .

ومن حيث أن ما ساقته جهة الادارة في بيانها عن الطاعن والمطعون ضده للتدليل به على أن الأخير أكثر كفاية وأجدر بالترقية هذا البيان لم ينكر على الطاعن خبرته القانونية وما نسب اليه خلال عمله بادارة قضايا الحكومة حسب ما أشير اليه آنفا عن تقدير كفايته فيما يفوق المتوسط عن عامي ١٩٦٧ و ١٩٦٨ أما ما ذكر عن مدة عمله بوزارة الشؤون الاجتماعية فانه قد رد ما أخذ على عمله بها الى اعتبار واحد هو حادثة عهده بالوزارة وعدم تدرجه في وظائفها وهو اعتبار لايد للطاعن فيه ولا اختيار ، ولا يكفى بذاته ولا بما ترتبه جهة الادارة عليه من

فهم أو أثر لتقدير كفايته فإذا كان الاعتبار المذكور قد تدخل كمنصر مؤثر في أوجه المفاضلة للترقية بالاختيار ، وكمسوغ لتخطي الطاعن فيها فإنه يكون عنصرا مفسدا لتلك المفاضلة لا يصح أن يتم على موجب اختيار •

ومن حيث أنه ليس في الأوراق أية شهادة من الرؤساء في غير صالح المدعى تحول دونه والترقية كما أنه ليس فيها ما يشهد للمطعون على ترقيته مزيكا لأفراده بالترقية من غير الطاعن •

ومن حيث أنه يتكشف مما تقدم أنه لا بملفات الخدمة ولا بإعلام من الرؤساء ما يصلح للاستهداء به في تفضيل المطعون في ترقيته على الطاعن من حيث الكفاية للترقية بالاختيار على نحو يبرر قانونا تخطي الأول للثاني رغم سبقه في أقدمية الدرجة التي تمت الترقية منها ، ومن ثم ، فإن قرار الترقية المطعون فيه يكون قد تجاوز حدود القانون فيما تضمنه من ذلك التخطي ، لعدم قيامه على مسوغ من الواقع أو القانون في هذا الصدد ، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فإنه يكون حقيقا بالالغاء ، مع القضاء بالغاء القرار الطعين فيما تضمنه من تخطي الطاعن في الترقية الى الفئة ذات الربط المالي ١٢٠٠ — ١٨٠٠ جنيها سنويا •

(طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

متى كانت القاعدة في الترقية بالاختيار على أساس الكفاية فإنه متى تساوت الكفاية تتم المفاضلة على أساس الأقدمية •

ملخص الحكم :

متى كانت قواعد الترقية تقضى بأن تكون الترقية الى وظائف الفئات السادسة وما بعدها بالاختيار على أساس الكفاية على أن تؤخذ

التقارير الدورية في الاعتبار ، فإذا تساوت مرتبة الكفاية يرقى الأقدم في الفئة المرقى منها • ومتى ثبت تساوى الجميع في مرتبة الكفاية لحصولهم على تقدير بدرجة جيد في عام ١٩٦٨/٦٧ فإنه يتمين في هذه الحالة الالتجاء الى الأقدمية كعنصر للتفضيل فيما بينهم • والثابت أن الطاعن هو الأقدم ذلك أن أقدميته في الفئة الخامسة ترجع الى ١٩٦٧/٨/٣ وجميع من تخطوه يالونه في الأقدمية وقد حصلوا جميعا على مؤهل عال هو ليسانس الآداب عام ١٩٦٠ وما قبله وبذلك يكون القرار الصادر بتخطى الأقدم في الترقية الى الفئة الرابعة قد صدر مخالفا لحكم القانون حقيقا بالالغاء •

(طعن رقم ٨٥٨ لسنة ٢١ ق ، ٨٦ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٢/١/١٠)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة — عدم تقيد لجنة شئون الموظفين بترتيب الأقدمية عند تساوى مرتبة الكفاية — مرهون بقيام عناصر ايجابية أخرى مرجحة تبرر اطراح الأقدمية — سلطة الادارة تقديرية في هذا الشأن — تنبسط عليها رقابة القضاء الادارى لمراقبة الانحراف بالسلطة •

ملخص الحكم :

ان التعديل الذى أورده القرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انما استهدف باطلاقة سلطة التقدير التى خولها لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار احلال اللجنة المذكورة من التقييد بترتيب الأقدمية بين المرشحين عند تساوى مرتبة الكفاية ، دون أن يخلها عند اعمال هذه الترقية من وجوب التزام الحدود ومراعاة الضوابط التى رسمها لذلك والتى قصد بها الحد من هذا الاطلاق

حتى لا يساء الحق فيه . ضمانا لتوازن الأوضاع وسلامة التقدير
بالبعد به عن الاسراف أو الزلل . . . وحكمة عدم تقيد لجنة شئون
الموظفين بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية عند الترقية في
النسبة المخصصة للاختيار هي أن ثمت عناصر أخرى ، خلاف الكفاية
البحثة التي تتناولها التقارير السنوية قد تنهض مرجحا لتفضيل مرتشح
على آخر على الرغم من تساويهما في هذه الكفاية ، وقد يحول
الاستمساك بالأقدمية دون اعمال هذه العناصر مع ما قد يكون لها
من أثر أبلغ شأنًا في تمييز أحدهما على الآخر لصالح الوظيفة العامة
المراد الترقية إليها من مجرد الأسبقية في الأقدمية . على أن هذا
الاطلاق الذي قصد به الشارع تحقيق المصلحة العامة على أمثل وجه
في عرفه بتمكين لجنة شئون الموظفين من الوصول الى اختيار الأكثر
امتيازا من بين العناصر الممتازة ، لا يعنى منح اللجنة سلطة تحكمية .
ولا يمكن أن ينقلب أداة لاهدار الغاية التي استهدفها به الشارع بحجة
تمتع اللجنة بحرية تامّة وسلطة تقديرية مطلقة لارقابة عليها ولا تعقيب .
اذ أن هذه السلطة تجد حدها الطبيعي في الحكمة التي شرعت من أجلها
وهي عدم التقيد بالأقدمية ، اذا ما قامت عناصر ايجابية أخرى مرجحة
تبرر اطراح هذه الأقدمية وتسوغ تمييز الاحداث على الاقدم عند
تساويهما في مرتبة الكفاية . واعمال هذه السلطة منوط بتغير المصلحة
العامة والتجرد عن التحكم أو الهوى . كما أنها بوصفها سلطة تقديرية
يرد عليها قيد عدم الانحراف . وتتبسط عليها رقابة القضاء الادارى
اذا ما أسئ استعمالها .

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/٦/١٨)

ثانيا : عدم مراعاة ترتيب الأقدمية في الترقية بالاختيار جائز مادام
لم يصحبه عيب سوء استعمال السلطة :

قاعدة رقم (٩٣)

المبدأ :

نص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفى الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - لا يلزم لجنة

شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية في المرشحين للترقية بالاقتدار —
عدم مراعاة هذا العنصر لا يصح قرار الترقية بعيب مخالفة القانون
— جواز الطعن في هذا القرار بعيب إساءة استعمال السلطة فقط .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان نصها يجري كالتالي : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاقتدار فلا يرقى إليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الأخيرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها وتكون بالأقدمية فيما بينهم » ومن هذا النص يبين أنه اذا كانت الدرجات المخصصة للترقية تقل عن عدد المرشحين ذوي الكفاية فلا مناص عند الترقية من اتباع ترتيب الأقدمية فيما بينهم . ثم جاء المشرع بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وعدل نص تلك الفقرة على الوجه الآتي : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاقتدار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شؤون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز .. الخ » وقد جاء في المذكرة الإيضاحية تعليقا على النص الجديد أنه رئي جعل مرد التقدير في هذه الترقبات الى لجنة شؤون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين .. وغنى عن البيان أن الاختيار في هذه المنطقة أيضا لا يتقيد بقيود الأقدمية بين المرشحين .

والذي تستخلصه المحكمة في ضوء النص الجديد أن لجنة شؤون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية . فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون بذلك قد خالفت القانون فلا يجوز النعي عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن . والمشرع اذ وضع في سلطة لجنة شؤون الموظفين في هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع في حس تلك اللجنة وقد تنطق بها الأرقام . والا لو ثبت غير هذا لاتسمت قرارات اللجنة في هذا الصدد بعيب إساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة وينبني على ذلك

القول بأن الأصل أن لجنة شئون الموظفين ليست ملزمة أصلاً بأن تضع لها قاعدة أو معياراً تلتزمه عند إجراء الترقية بالاختيار اكتفاءً بفحص كل حالة على حدة وعندئذ لا يجوز النعي عليها بأنها لم تلتزم في قراراتها بترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين إذ في ذلك إضافة لقيد رخص لها القانون صراحة في التحلل منه ولا يجوز الطعن في قراراتها في هذه الحالة بعيب مخالفة القانون ويمكن الطعن عاياً بعيب أساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل على ذلك . فإذا ما جاءت اللجنة ووضعت قاعدة تنظيمية عامة لاتباعها عند الترقية بالاختيار فلا جناح عليها في ذلك طالما أن تلك القاعدة تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة والا وقعت في عيب الانحراف وخضعت القاعدة نفسها لرقابة مجلس الدولة .

وترتباً على ما تقدم فإن الحكم المطعون فيه إذ ردد في أسبابه ما ساقه المطعون ضده من دفاع تتلخص وجوهه في أن القرار محل الطعن صدر ولابد قاعدة مخالفة للقانون إذ استهدف ترقية قدامى الموظفين وهم حملة دبلوم الزراعة المتوسطة على حساب حملة دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية ، ومثل هذا التمييز الطائفي لا يستهدف تحقيق مصلحة عامة لأن لجنة شئون الموظفين استتكرت على حملة دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية أن يرقوا إلى الدرجة السادسة طبقاً لقانون المعادلات وبذلك يسبقون القدامى من الموظفين . فإن المحكمة ترى أن هذا دفاع نافل ، إذ لو صح هذا القول لما كان في ذلك خروج عن فكرة الصالح العام ، فالموظف صاحب الخدمة الطويلة قد يكون في كثير من الصور أولى بالترقية بالاختيار من الموظف صاحب الخدمة القصيرة ولو كان أقدم في الدرجة وذلك تعويضاً له عن طول مدة خدمته وما اكتسبه خلالها من خبرة وتمرس بالعمل ولا يقدر في ذلك أن هؤلاء الموظفين يحملون مؤهلاً أقل مما يحمله غيرهم مادامت الوظيفة التي يشغلونها لا تحتاج إلى مؤهل عال ، كل ذلك على أن يكون شرط الكفاية متوافراً والعبارة في تقدير الكفاية إنما في تقارير الموظفين وما ثبت فيها على النحو المبين في المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة .

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - الترقية بالاختيار - اطار منحها - لا تلتزم فيها لجنة شؤون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية - المشرع انما استهدف رعاية اعتبارات مشروعة قد لا تنطق بها الأرقام .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٤٠ من قانون نظام موظفي الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على أنه « ٠٠ أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شؤون الموظفين دون التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين وفي حالة عدم توافر عددهم بالنسبة للدرجات الخالية يكون الاختيار في الدرجات الباقية من الحائزين على مرتبة جيد وبضاف الحائزون على مرتبة ممتاز في احدى السنتين الى مرتبة جيد ويسرى عليهم حكمها » وورد بالمذكرة الايضاحية للقانون المشار اليه خلاصا بهذه الفقرة انه رؤى ٠٠ تعديل المادة ٤٠ فقرة ثانية بوضع ضوابط يجب مراعاتها عند اعمال الترقية بالاختيار في حدود النسب المقررة لذلك في الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التدبير في هذه الترتيبات الى لجنة شؤون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين وانما تلتزم اللجنة أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين ، فاذا تجاوز عددهم عدد الدرجات الخالية فيكون المقارنة بينهم تبعا لما تقدره اللجنة بصرف النظر عن القضية .

ومن حيث أن الذي تستخلصه المحكمة في ضوء النص المذكور أن لجنة شؤون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن والمشرع

اذ وسع على لجنة شئون الموظفين في هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع في حس تلك اللجنة وقد لا تنطبق بها الأرقام .
والأ لو نحت غير هذا لاتسمت قرارات اللجنة في هذا الصدد بمعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة .

(طعن رقم ٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/١٤)

قاعدة رقم (٩٥)

المبدأ :

مقتضى تعديل الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — لا الزام على لجنة شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار — لا الزام على لجنة شئون الموظفين بأن تضع لنفسها قاعدة أو معيارا تلتزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكتفاء بتقدير كل حالة بخصوصها — لا يجوز النمی على اللجنة بأنها لم تلتزم ترتيب الأقدمية — في ذلك اضافة قيد رخص القانون للجنة التحلل منه — الطعن في قراراتها لا يكون الا لعب اساءة استعمال السلطة اذا قام الدليل .

ملخص الحكم :

كان نص الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ يجرى كالآتي : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الأخيرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها وتكون ترقيتهم بالأقدمية فيما بينهم » . ومن هذا النص يبين أنه اذا كانت الدرجات المخصصة للترقية بالاختيار تقل عن عدد المرشحين ذوى الكفاية فلا مناص عند الترقية من اتساع ترتيب الأقدمية فيما بينهم . ثم جاء المشرع بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وعدل نص تلك الفقرة على الوجه الآتي :

« أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شؤون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز .. الخ » .

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية تعليقا على النص الجديد أنه رؤى « جعل مرد التقدير في هذه الترقية الى لجنة شؤون الموظفين تجريبه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين » وغنى عن البيان أن الاختيار في هذه المنطقة أيضا لا يقيد بقيود الأقدمية بين المرشحين .

ومن حيث أن الذى تستخلصه المحكمة في ضوء النص الجديد أن لجنة شؤون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون بذلك قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن « والمشرع اذ وسع في سلطة لجنة شؤون الموظفين في هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع في حس تلك اللجنة وقد لا تنطق بها الأرقام . والا لو نمت أنها جرت على غير هذا النهج لامتست قرارات اللجنة في هذا الممدد بعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة ينبنى على ذلك القول بأن الأصل هو أن لجنة شؤون الموظفين ليست ملزمة اطلاقا بأن تضع لنفسها قاعدة أو معيارا تلتزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكتفاء بتقدير كل حالة بخصوصها وعندئذ لا يجوز النعى عليها بأنها لم تلتزم في قراراتها ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين اذ في ذلك اضافة لقيد رخص لها القانون صراحة في التحلل منه ولا يجوز الطعن في قراراتها في هذه الحالة بعيب مخالفة القانون وان كان يجوز الطعن عليها بعيب اساءة استعمال السلطة اذ اقام الدليل على ذلك . فاذا ما جاءت اللجنة ووضعت قاعدة تنظيمية عامة تجرى على سنها عند الترقية بالاختيار فلا جناح في ذلك ما دامت تلك القاعدة تهدف الى تحقيق مصلحة عامة والا وقعت في عيب الانحراف وخضعت القاعدة ذاتها لرقابة مجلس الدولة .

ثالثاً : طعن الأقدم في الترقية :

قاعدة رقم (٩٦)

المبدأ :

ترقية أحد الموظفين بالاختيار متخطياً الأقدم — طعن الأقدم في هذه الترقية — صدور حكم من محكمة القضاء الإداري برد أقدميته إلى تاريخ صدور قرار الترقية المطعون فيه — الأمر الذي يقيمه الموظف الأقدم من هذين الموظفين بطلب رد أقدميته إلى وضعها الصحيح — اعتبارنا بمثابة طعن بالإنهاء في قرار الترقية المنصوب فيه أمام محكمة القضاء الإداري — عدم سريان ميعاد رفع الدعوى في حقه ما دام لم يثبت نشر هذا القرار أو علمه اليقيني به .

ملخص الحكم :

إن المدعى كان الأول في ترتيب الأقدمية ، ولم يثبت من الأوراق أن الخصم الثالث كان يمتاز عليه في درجة الكفاية حتى يجوز تخليه وذلك حسبما استقر عليه قضاء هذه المحكمة تطبيقاً للقانون النافذ وقت الترقية من أنه لا يجوز تخفيض الأقدم بالأحدث إذا كان الأقدم هو الأكثر أو كانا يتساويان في درجة الكفاية وجب ترقية الأقدم كما تملئ ذلك طبائع الأشياء والعدالة الطبيعية ، فالمدعى والحالة هذه على حق في دعواه وما كان يغني عنها سبق إقامة التسالي للمدعى في ترتيب الأقدمية الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ٤ القضائية أمام محكمة القضاء الإداري وصدور الحكم فيها لصالحه بجلسة أول ديسمبر سنة ١٩٥٢ بالغاء ترقية المطعون عليه فيما تضمنه من تخفيه في الترقية ورد أقدميته في الدرجة الرابعة التي كان رقى إليها خلال نظر الدعوى إلى ٣١ من يولية سنة ١٩٥٠ تاريخ ترقية المطعون عليه ، ما كانت تغني تلك الدعوى عن هذه ، لأن الترقية موضوع النزاع وهي الاختيار للكفاية الممتازة هي بطبيعتها محل المفاضلة بين المرشحين والكفاية الذاتية والاعتبارات الشخصية لها أثرها الحاسم في هذا الشأن مما يضاف على الحكم الصادر فيها صفة الشخصية مادام النزاع فيها هو

ما تقدم — من أن المدعى لما تنظم الى الادارة بعد صدور الحكم المنسار اليه لصالح الدكتور . . . الذي يليه في الأقدمية طابعا رجع اقدميته في درجة — به الى تاريخ الترقية الأولى وضعا للأمر في ذممه لمصبح حتى لا — تترتب الأقدمية فيما بينهم أجب بأنه يجب عليه رفع الدعوى لهذا الغرض مما اضطره لرفع دعواه الحالية .

(طعن رقم ٧٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

قاعدة رقم (٩٧)

المبدأ :

ترقية العاملين من الدرجة الثالثة فما فوقها في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تكون بالاختيار للكفاية وفقا لنظام النماير السنوية — القرار الصادر بترقية من يقل عن المدعى في درجة الكفاية قرار مشوب بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه الغاءه فيما تضمنه من مخطى المدعى في الترقية — لا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من الغاء هذا القرار الغاء مجردا على أساس وجود أكثر من عامل يسبق المدعى في الأقدمية في ذات الدرجة ويتساوى معه في مرتبة الكفاية — أساس ذلك أمران أولهما أن الالغاء المجرد معناه بطلان الأساس القانونى للقرار الادارى مما لا يتوافر في الحالة المعروضة وثانيهما أن ادعى وان كان يسبقه في ترتيب الأقدمية خمسة من العاملين ممن يتساوون معه في مرتبة الكفاية الا أنه هو الذى نشط في الطعن في هذا القرار دون زملائه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة فما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية » مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية « وتنص المادة الخامسة من التفسير التشرىي رقم ٥ لسنة

١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير المهنية » ، أما العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها فيستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما يبدیه الرؤساء عنهم ومفاد ذلك أن المشرع قد جعل الترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار للكفاية وفقا لنظام التقارير السنوية للمرشحين ، ومن ثم فلا يجوز للإدارة أن ترقى الأقدم اذا كانت مرتبة كفايته تقل عن الأحدث منه ، لما كان الثابت من الأوراق أن القرار المطعون فيه قد شمل بالترقية من يقل عن المدعى في مرتبة الكفاية ومن ثم يكون قد صدر مشوبا بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه الحكم بالغائه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية وان كان المدعى قد رقى الى الدرجة الثانية فعلا فان الأمر يقتصر على ارجاع أقدميته في تلك الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور القرار المطعون فيه ، ولا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من الغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا تأسيسا على أن هناك خمسة من العاملين الشاغلين للدرجة الثالثة ويسبقون المدعى في الأقدمية ويتساوون معه في مرتبة الكفاية ومن ثم فما كان الدور في الترقية يلحق المدعى ، ذلك أنه فضلا عن أن الالغاء المجرد معناه بطلان الأساس القانوني للقرار الإداري المطعون فيه برمته الأمر غير المتوافر في الحالة المعروضة فان الثابت أن المدعى وان كان ترتيبه الخامس عشر ويسبقه خمسة ممن يتساوون معه في مرتبة الكفاية الا أنه هو الذي نشط في الطعن في هذا القرار دون زملائه الخمسة سالفى الذكر .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم فان الحكم المطعون فيه اذ أخذ بغير هذا النظر وقضى بالغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا ، يكون قد أخطأ في تأويل القانون وتطبيقه مما يتعين معه الحكم بالغائه وبإرجاع أقدمية المدعى في الدرجة الثانية الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعنى رقمى ٣١٩ ، ٥٨٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩/١/١٩٧٥)

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

المستفاد من نصوص قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أن الترقية الى وظائف الادارة العليا تتم بالاختيار ويصدر بها قرار من رئيس الجمهورية - اذا كانت جهة الادارة وهى فى صدد الترقية بالاختيار ابانت ان المرشحين جميعا على درجة من الكفاية تؤهلهم بلا استثناء للترقية الى الدرجة الاعلى ولم يثبت من الأوراق تحقق أى مبرر لتخطى أحدهم فى الترقية الى هذه الدرجة بمن يليه فان التخطى يكون قد صدر غاقتا سببه - تمام ترقية المتخطى فى تاريخ معاصر للتخطى يؤكد قيام التظلم على سند صحيح من الواقع والقانون ومن ثم يتعين سحب قرار ترقية المتظلم سحباً جزئياً بالنسبة لتاريخ ترقيته وردة الى تاريخ صدور انقرار المطعون فيه .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « ... تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه سنوياً وما يعطوها من وظائف بالاختيار وبالاقدمية الى الوظائف الأخرى ويجوز للألحة التنفيذية تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار الى هذه الوظائف . ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية . وبالنسبة لشاغلي الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيهها سنوياً وما يعطوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبيديه الرؤساء عنهم ... » وان المادة ١٧ منه تنص على أن « تصدر الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها كما أن المادة ١٢ من ذات القانون تنص على أن « يكون التعيين فى

وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية « ومفاد ذلك أن الترقية الى وظائف الادارة العليا تتم بالاختيار ويصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » .

ومن حيث أن الأوراق تفصح كما سبق تفصيله في معرض تحصيل الوقائع عن أن جهة الادارة وهي في صدد الترقية بالاختيار أبانت أن المرشحين جميعا على درجة من الكفاية تؤهلهم بلا استثناء للترقية الى الدرجة الأعلى .

ومن حيث أنه لم يثبت من الأوراق تحقق أى موجب أو مبرر لتخطي المتظلم في الترقية الى هذه الدرجة بمن يليه . ومن ثم يكون التخطي قد صدر فاقتدا سببه . فضلا عن ذلك فان تمام ترقية المتظلم في تاريخ معاصر للتخطي يؤكد قيام التظلم على سند صحيح من الواقع والقانون . وبهذه المثابة فانه يتعين سحب قرار ترقية المتظلم سحبا جزئيا بالنسبة لتاريخ ترقيته ورده الى تاريخ صدور القرار المطعون فيه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / ٠٠ ٠٠ ٠٠ في ارجاع أقدميته في الفئة الأولى الى ٢ من أبريل سنة ١٩٧٤ تاريخ صدور القرار رقم ٤٥٠ لسنة ١٩٧٤ المتظلم منه .

الفرع الرابع

ضوابط اجراء الترقية بالاختيار

أولا : يشترط فيما تضمنه جهة الادارة من ضوابط للترقية
بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفة القانون :

قاعدة رقم (٩٩)

المبدأ :

المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أجازت للجنة الادارية بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة — يشترط في القاعدة العمومية والتجريد وعدم مخالفتها حكم القانون — قرار وزارة التربية والتعليم رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٢ بتحديد ضوابط الترقية بالاختيار للدرجة الاولى وقصره الترشيح لها على بعض الفئات من العاملين دون البعض الآخر الشاغلين لوظائف الدرجة الثانية — بطلان هذا القرار مع ما يترتب عليه بطلان قرار الترقية الصادر بناء عليه .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجرى كالآتي : « تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعطوها من وظائف بالاختيار ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعطوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بمبلغ خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم، ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب

الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها • ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاقتيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة •

ومن حيث أنه وعلى هدى من هذا النص أصدرت وزارة التربية والتعليم قرارها الوزارى رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٢ متضمنا الضوابط والمعايير المضافة للترقية بالاقتيار الى الدرجة الأولى وقصرت الترشيح لها على من أمضوا عامين على الأقل فى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ جنيها سنويا من ضمن الفئة الآتية :

- ١ — مديرو التربية والتعليم فى المحافظات •
- ٢ — مديرو الادارات التعليمية فى الأحياء والمدن •
- ٣ — مديرو الادارات العامة بديوان عام الوزارة •
- ٤ — مستشارو المواد الدراسية •

ومن حيث أنه وأيا كان الرأى نحو مشروعية القاعدة التى وضعتها الوزارة قبل اجراء الترقيات الى مستوى مدير عام وربطها المالى ١٨٠٠/١٢٠٠ جنيها سنويا فان هذه القاعدة قد اعتورها تناقض ظاهر، حين قضت بأن يكون الترشيح من بين مديرى الادارات فى المحافظات والأحياء والمدن ومستشارى المواد الدراسية ومن بين مديرى الادارات العامة بديوان عام الوزارة أى أنها حجبت الترشيح عن مديرى الادارات بالديوان العام بينما أعطت هذا الحق لمديرى الادارات فى المحافظات والأحياء والمدن ومستشارى المواد الدراسية وهى تفرقة لا يقرها القانون أو المنطق فالقانون يشترط فى القاعدة عموميتها وتجربتها والمنطق يقتضى أن يكون الترشيح من ضمن وظائف الادارات لتولى الادارات العامة ذلك أن الترقية هى لستوى المدير العام لهذه الادارات • وعليه فان اشتراط أن يكون الترقية بالنسبة للديوان العام قاصرة على من يشغل وظيفة مدير ادارة عامة هو تخصيص قد خالف حكم القانون ويتمتع بالتالى اهداره وانطلاق القاعدة لتشمل مديرى الادارات بديوان عام الوزارة شأن غيرهم ممن شملهم القرار من مديرى التربية

والتعليم بالمحافظات والمدن والأحياء وبمستشارى المواد الدراسية وذلك كله اذا توافرت فى شأنهم باقى الأحكام المتطلبه قانونا .

ومن حيث أنه بتطبيق ذلك على الوقائع الماثلة نجد أن المدعى يشغل وظيفة مدير ادارة القضايا بديوان عام الوزارة بمقتضى القرار الوزارى رقم ١٤٣ الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٧٠ وان كفايته ليست مجحودة وأنه يشغل الدرجة الثانية اعتبارا من ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بينما السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ وهو أحدث المرقين بمقتضى القرار المطعون فيه فأقدميته فى الدرجة الثانية ترجع الى ١٤ من أغسطس سنة ١٩٦٩ وعليه يكون المدعى وقد توافرت فيه شرائط الكفاية تطبيقا لأحكام المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين ، بالدولة وهو أقدم من بعض من اشتملهم القرار محل الطعن يكون هو الأولى بالترقية الى مستوى مدير عام وربطها المالى ١٨٠٠/١٢٠٠ جنيها سنويا .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد انتهى الى هذه النتيجة فيكون محقا فى قضائه وبالتالي يكون الطعن قد قام على غير أساس سليم من الواقع أو القانون حقيقيا بالرفض مع الزام الطاعن المصروفات .

(طعن رقم ٢٠٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٥/٤)

قاعدة رقم (١٠٠)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة أن المشرع أبان الأصول العامة والضوابط الرئيسية التى يتعين على الجهات الادارية التزام حكمها عند اجرائها الترقية بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ثم أورد فى نهاية تلك المادة استثناء من هذه الأصول العامة بالنسبة للترقية بالاختيار مقتضاه تفويل الجهة الادارية وضع

ضوابط ومعايير للترقية بجانب القواعد والاحكام الاخرى المنصوص عليها في تلك المادة بحيث تكون ضوابط عامة ومجردة وغير مقصورة على بعض فئات العاملين دون البعض الآخر — اصدار وزير الترييه والتعليم قرارا استنادا الى هذه السلطة الجوازية بشأن شغل الوظائف التنظيمية والادارية والتخصصية والمكتبية بان تتولى اللجان التى يشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية اجراء اختبارات شخصية للمرشحين للتعين فى الوظائف القيادية ويتم التقييم باقرار صلاحية المرشح للوظيفة او عدم صلاحيته على ان يرتب الصالحون طبقا للقواعد التى اوردها هذا القرار — هذا القرار يشكل تنظيميا عاما مجردا بجانب الشروط والاحكام الاخرى المنصوص عليها فى المادة ١٥ سالفه الذكر للترقية بالاختيار .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى ، والذي صدر القرار المطعون فيه فى ظل العمل بأحكامه ، كانت تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التى تسبقها مباشرة وبالتعيين أو النقل وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار .. ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبيده الرؤساء عنهم .. ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وقد جاء بتقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن هذا القانون تحت بند ٤ ما يلى : « وفى مجال الترقية ترجم القانون ماقتضى به الدستور من أن يكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة

والمجتمع فجعل الترقية أساسا بالاختيار — للكفاية للوظائف القيادية (الوظيفة التي يبدأ ربطها المالى بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا فضلا عن وظائف الإدارة العليا) ٥٥٥ وأجاز القانون للسلطة المختصة (الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة) بناء على اقتراح لجنة سئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة . وطبيعى أن تحدد هذه الضوابط والمعايير على شكل قواعد تنظيمية عامة تسرى على كل من توافر في شأنه احكامها ولا يجوز الخروج عليها بقرارات فردية « والمستفاد من هذه المادة أن المشرع أبان في فقراتها السابقة على الأخيرة الأصول العامة والضوابط الرئيسية التى يتعين على الجهات الادارية أن تحكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ثم أورد في نهاية نص المادة استثناء من هذه الأصول العامة وقصره على الترقية بالاختيار مقتضاه تحويل الجهة الادارية وضع ضوابط ومعايير للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وذلك بجانب القواعد والأحكام الأخرى المنصوص عليها في تلك المادة ومن الطبيعى أنه يجب أن تكون تلك الضوابط عامة ومجردة غير مقصودة على بعض فئات من العاملين دون البعض الآخر واستنادا لهذه السلطة الجوازية أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ١٣٦ سنة ١٩٧٥ بتاريخ ٢٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٥ بشأن قواعد شغل الوظائف التنظيمية والادارية والتخصصية والمكتبية والتنمية بالوزارة ونصت المادة السادسة من هذا القرار هي أن تتولى اللجان التى يشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية اجراء اختبارات شخصية للمرشحين للتعين فى الوظائف القيادية ابتداء من وظيفة مدير مساعد شئون مالية وادارية وما يعادلها بالديوان والمديريات التعليمية ويتم التقييم باقرار صلاحية المرشح للوظيفة أو عدم صلاحيته على أن يرتب الصالحون طبقا للقواعد التى أوردها هذا القرار ، ثم أبان هذا القرار الأحكام والقواعد والاجراءات التنفيذية الخاصة به سواء ماورد منها فى هذا القرار أو الأحكام المرافقة له ٥٥٥ وليس من شك فى أن الحكم الذى أورده المادة السادسة المذكورة ان هو الا صورة من صور الضوابط والمعايير التى ارتأت الجهة الادارية الولوج اليه

واختياره كوسيلة لمراعاتها عند اجراء الترقية بالاختيار بالنسبة الى جميع شاغلي الوظائف القيادية بالوزارة وبهذه المثابة فانه يشكل تنظيما عاما مجردا بجانب الشروط والأحكام الأخرى المنصوص عليها في المادة ١٥ سالفه الذكر .

ومن حيث أنه بالنسبة الى المنازعة المطروحة فالثابت من الاطلاع على الأوراق أن المطعون ضده مثل أمام لجنة الاختبار الشخصى مرتين الأولى في ٧ من مايو ١٩٧٧ والثانية في ٢٨ من سبتمبر ١٩٧٧ وانتهت اللجنة انى عدم لياقته اذ حصل على خمسة وثلاثين درجة من مائة درجة في كلا المرتين ، واعتمد وكيل أول الوزارة قرارى اللجنة ، وبذا يغدو المطعون ضده فاقدا شرط اجتيازه الاختبار الشخصى اللازم للترقية للوظيفة القيادية المراد الترقية اليها ، وهو — كما سلف البيان — شرط لازم يضاف الى الشروط الأخرى التى نصت عليها المادة ١٥ المشار اليها .

ومن حيث أنه ليس صحيحا في هذا المقام ما ذهب اليه الحكم لطعين من أن المقصود بهذا الاختبار الشخصى هو ترتيب المرشحين الممتازين لشغل الوظائف الخالية في حدود هذه الوظائف بحيث أن من لا يدركه الدور يرقى في الحركات التالية عند وجود خلوات دون حاجة لاعادة الاختبار ليس هذا بصحيح لأن أداء الاختبار الشخصى أمر لا غنى عنه فهو — كما سبق — من قبيل الضوابط والمعايير التى ارتأت الجهة الادارية الأخذ بها بجانب توافر شروط الترقية الأخرى ، ولا يغنى عنه أى عن الاختبار الشخصى بأية حال من الأحوال ما يكون قد حصل عليه المطعون ضده من تقارير كفاية بدرجة ممتاز على حد قوله مع العلم بأن الاختبار الذى تم بمعرفة اللجنة كان من بين الممتازين ذلك أن القصد من الاختبار — كما أفصحت عنه بصرامة المادة السادسة هو معرفة مدى صلاحية المرشح للوظيفة المراد الترقية اليها أو عدم صلاحيته لها . أما الترتيب فهو أمر آخر اذ هو مرحلة تالية بعد أن تنتقر صلاحية المرشح بداءة.

ومن حيث أنه ليس صحيحا كذلك ماذهب اليه الحكم الطعين من

أن المطعون ضده أدى الاختبار الشخصى فى وقت كانت الخصومة قائمة بينه وبين الوزارة بمناسبة الدعوى رقم ٧٥٤ لسنة ٢٧ القضائية التى أقامها ضدها ، ذلك أن لجنة الاختبار حسبما بين الاطلاع على الأوراق — مكونة من التى أقامها وثلاثة من المديرين العاملين بالوزارة وقد اعتمد قرارها وكيل أول الوزارة ولم يقيم أى دليل فى الأوراق من قريب أو بعيد ينبىء عن انحراف هذه اللجنة أو أنها أساءت استعمال سلطتها •

ومن حيث أنه ترتيبا على ماتقدم جميعه واذ أخفق المطعون ضده فى الاختبار الشخصى الذى عقد للنظر فى ترشيحه لوظيفة مدير تسون قانونية فان تخطيه فى الترقية لهذه الوظيفة يكون والحالة هذه — مصادفا صحيح حكم القانون دون ما حاجة لبحث أوجه الطعن الأخرى ، ولا يكون الحكم الطعن وقد قضى بغير ذلك مجانب التطبيق انسلم للقانون بما يتعين معه الحكم بالغائه ورفض الدعوى مع الزام المطعون ضده المصروفات •

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/١١/٤)

قاعدة رقم (١٠١)

المبدأ :

المشرع اجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختبار أن تضع ضوابط ومعايير للترقية تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — الا أنه يشترط مع تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم والا تكون مخالفة لاي حكم من احكام الترقية بالاختبار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون ذاته ، وعصراما الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية — شرط الحصول على مؤهل تجارى عال — توافروا — دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية يعتبر مؤهلا عاليا طبقا

للقرار التفسيري الذي اصدرته المحكمة الدستورية العليا بجلسة ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ في طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ القضائية — شرط قضاء مدة عشرين عاما في أعمال فنية تخصصية — مخالفتشه للقانون .

ملخص الحكم :

ادا ما أفصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطي من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الاداري على القرارات الادارية . كما أنه وان كان المشرع قد أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر الا أنه يشترط في تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها في القانون ذاته ، وعصرها الكفائية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية .

ومن حيث أن الثابت مما تقدم ومن الأوراق أن الجهة الادارية عزت تخطيها للمدعى في الترقية الى درجة مدير عام الى أنه يتوافر في حقه معياران من المعايير التي وصفها أولهما عدم حصوله على مؤهل تجارى عالى اذ أنه حصل على دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية وهذا الدبلوم لا يعتبر مؤهلا عاليا ، وثانيهما عدم توليه أعمالا غنية تخصصية مدة لا تقل عن عشرين عاما . والذين بالنسبة الى السبب الأول أن المحكمة الدستورية العليا قررت بجلسة ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ في طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ القضائية أن المشرع يعتبر دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية من المؤهلات العالية وهذا القرار التفسيري الذى تصدّره المحكمة الدستورية العليا للنصوص التشريعية يعد بحكم قانون انشاء تلك المحكمة تفسيرا ملزما للكافة وبأنثر يرتد الى تاريخ العمل بالنص الذى تم تفسيره اذ القاعدة أن

هذه القرارات نقاشية وليميت هشة ، ومؤدى ذلك اعتبار الدبلوم المذكور مؤهلاً عالياً من تاريخ انشائه فى شأن الموظف وعلاقته الوظيفية بالجهة التى تتبعها .

وفىما يتعلق بالسبب الثانى الخاص بقضاء مدة عشرين عاماً فى أعمال فنية تخصصية فالواضح أن هذا الضابط وصفته لجنة شئون العاملين ضمن ضوابط أخرى استناداً الى حكم المادة ١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ واعتمده وزير المالية باعتباره السلطة المختصة انتهى عنها المشرع فى تلك المادة بتاريخ ٣١ من أغسطس سنة ١٩٧٩ حسبما يبين من الأوراق - أى بعد صدور القرار المطعون فيه رقم ١٤٨ فى ١٤ من يونيه سنة ١٩٧٨ هذا فضلاً عن أن ذلك المعيار ينطوى على مخالفة لقواعد الترقية بالإختيار ويهدر إحدى ركائزها وهى التقيد بالأقدمية عند التساوى فى مرتبة الكفاية بين المرشحين وزيادة على ذلك فقد جاء بكتاب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الموجه الى مصلحة الضرائب برقم ١٨٤٥ فى ١٥ من أبريل سنة ١٩٨٣ أن قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الخاص بإصدار معايير ترتيب وظائف العاملين المدنيين بالدولة (الصادر فى ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٨) ، أى بعد صدور القرار المطعون فيه كذلك - قد أخذ بالخبرة النوعية البينية الواجب قضاؤها للترقية من وظائف الدرجة الأولى الى إحدى الوظائف بالدرجة الأعلى مباشرة بدأت المجموعة النوعية الوظيفية ولم يأخذ بالخبرة الكلية التى قضاها العامل طوال حياته الوظيفية ، وعلى ذلك فإنه فى ضوء ما سلف يصبح السبب الثانى بدوره غير مستند على أساس سليم من القانون .

ومن حيث أن المستفاد من الأوراق أن الجهة الإدارية لم تتدخل فى كفاية الدعى أو تقلل منها أو تنكر سبق أقدميته على بعض من شملهم قرار الترقية المطعون فيه ، بل انها تقر بصلاحيته لهذه الترقية التى ما حجت عنه الا للسببين المشار اليهما - واذ تبين عدم صحة هذين السببين على ما تقدم وتوافر شرائط الترقية الى درجة مدير عام فى حق المدعى ، ومن ثم يكون القرار الصادر بتخطيه فى الترقية مخالفاً للقانون وأجب الإلغاء .

(طعن رقم ١٤٠٥ لسنة ٢٨ ق - جلسة ١٩٨٤/٢/٥)

ثانيا : يشترط في الصوابط التي تضمها جهة الادارة للترقية بالاختيار ان تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق الا بعد نشرها :

قاعدة رقم (١٠٢)

المبدأ :

المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اجازت لجهة الادارة وضع صوابط أو معايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة بجانب الشروط المنصوص عليها في تلك المادة — يجب ان تكون القواعد أو الصوابط عامة التطبيق ولا تطبق على الترقيات الا بعد نشرها على العاملين حتى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيندبروا أمرهم على مقتضاها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن هذا الطعن في غير محله ، ذلك أن الحكم المطعون فيه أصاب الحق في النتيجة التي انتهى اليها قضاؤها ، إذ أن الترقية الصادر بها القرار المطعون فيه على ما هو ثابت من نصه ومحضر لجنة شؤون الموظفين باقتراحه جرت الى درجات مالية في مجموعات وظيفية ثلاث مجموعة الوظائف التخصصية ، مجموعة الوظائف التنظيمية الادارية ، مجموعة الوظائف المكتبية ، دون تحديد وظائف معينة مقابل أى درجة منها ، ورقى السيد / المطعون في ترقيته من قبل المدعى الى الفئة الثانية في المجموعة الثانية متخطيا المدعى ، الذي يسبقه في ترتيب الأقدمية ، إذ حصل عليها في ١٧/١٢/١٩٦٩ في حين حصل هو عليها في ١/١١/١٩٧٠ ، وكلاهما على سواء في مرتبة الأكفائية. في التقارير السنوية فهي ممتازة وجرى الترشيح بينهما على أساس قاعدة وضعتها لجنة شؤون الأفراد بجلستها ذاتها مؤداهما ان تكون الترقية الى هذه الفئة لمن يشغل وظيفة قيادية مراقب ، مراقب عام ، وهذه القاعدة هي في الحقيقة وواقع الأمر ، بحكم صدورهما مع القرار المطعون فيه ، وبمناسبتة ، وكبرها السبب الذي حملته الجهة الادارية عليه ، مجرد

تسبب له ، لأنه حتى بفرض اعتبارها ، قاعدة عامة مجردة فهي فيما تقتضيه من تحديد معايير الترقية بفرض صحتها لا تنفذ بالنسبة الى الترقية موضوع القرار لعدم نشرها قبله وهي من هذه الجهة تكون باطلّة ، اذا طبقت عليه ، لأن ذلك بسحبها على نشاط وظيفي سابق على صدورها ، وهي بما تضيف الى شروط الترقية ، يجب ان يحاط بها الموظفون علما قبل تطبيقها عليهم حتى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها ، ولا يصح اذن ان يكون لها أثر رجعي وبالنظر الى هذا الشرط المستحدث لحمل القرار على هذا الأساس أى كمجرد سبب للخطي ، يتضح أن من مقتضاء اعادة ترتيب المرشحين لهذه الترقية على أساس يخالف ما تقتضيه المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يحكمها اذ تقرر ان تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها بالاختيار ، ويشترط للترقية به أن يكون العامل من الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد ، مع التقيد بالأقدمية في مرتبة الكفاية . وبالنسبة الى شاغلي الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها ، يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يديه الرؤساء عنهم ، ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط أو معايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة اذ مؤدى هذا النص ان العبرة في تحديد مرتبة كفاية المدعى وزميله بما تتضمنه التقارير السنوية بتقديرها ، اذ هما ، عند الترقية يخضعان لنظام هذه التقارير طبقا للمادة ٣٦ من القانون التى تنص على أن يخضع لها جميع العاملين عدا شاغلي وظائف الادارة العليا وشاغلي الفئة التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا ، وهو ما يستوجب في حكم المادة ١٥ سالفه الذكر الاعتماد على هذه التقارير بالنسبة لمن عدا شاغلي الوظائف »

والفئة المستثناءة عند الاعتداد بها في السنتين الاخيرتين ، كميّار للمفاضلة ، على خلاف الحال بالنسبة الى المستثنين منها ، فالعبرة بما

يرد في ملفات خصمته وما يبيحه الرؤساء عنه ، عند الترقية ومن ثم وحبذا
 للنفس بذاته ، فلنه عند التسلوي في مرتبة الكفاية ، يكون الاجق بالترقية
 بالاختيار هو الأقدم مادام لا يوجد مانع منهما ، وهو تطبيق المبدأ المعادل
 الذي قررتة هذه المحكمة بأفراد في أحكامها من أن الترقية بالاختيار تجد
 حدها في أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير اكفا
 لما عند التسلوي في الكفاية ، فيجب ترقية الأقدم ويجب دائما ، القرام
 للمعتبر ، التي وضعها القانون لتقدير درجة الكفاية اذا كانت هي وحدها
 منوط المفاضلة عند الترقية بالاختيار ، وهي كما سلف التقارير السنوية
 وعند التساوي فيها تكون الترقية بالاقدمية ومن ثم فلا يصح ، وفي
 خصوص الترقية للغة التي شملها القرار المطعون فيه الاستناد الى
 الشرط الذي استحدثه عند إصداره اذ حق مقتضاه أن تكون الترقية الى
 وظيفة مراتب أو مراقب علم سابقة على الترقية الى اللغة ، بحجة ان
 للكفاية ليس بظن لها دليلا قاطعا على الصلاحية تشغلا اذ أن الأخذ به
 يؤدي الى إهداره للضابط الذي وضعه النص القانوني ، بما ينتهي الى
 قصور للترقية على من سبق اسناد هذه الوظيفة اليه وهذا أمر لم يجسر
 على ما يمين من الأوراق ، وفقا لقاعدة تنظيمية عامة مقرر في القانون
 لوبناء عليه تبين ذلك ، اذ لا يخفى عنه صدور القرارات الادارية الفردية
 بذلك ثم اثبتت احكام الموظف بعملها مداامت الدرجات الواردة في الميزانية
 غير مقتصرة في الميزانية لوظائف بعينها ، وما دام أنه لم يجر الى ذلك
 اعتماد تنظيم اداري لوظائف الهيئة ، وفقا للقانون اذ لا زال كما ورد في
 الأوراق محل دراسة ولم يعتمد ، ولذلك فلا محل والحالة هذه لاعتبار
 للأوصاف الواردة في تلك القرارات الفردية الا مجرد اعتبار وظائفية
 علمية اليه من شأنها تمييز تلك الوظائف تمييزا خاصا ، أو اعتبار ذلك
 مقتضيا لأفراد شاغلها في مجموعة قائمة بذاتها تخرجهم من نطاق وحدة
 الموظفين المشاهير للدرجة المللية ذاتها ، بحيث تنحصر الترقية منها أو
 السبل فيهم وحدهم ، فتتضمن الوظائف وفاقاتها على هذا النحو ، وتعديل
 شواطئ الترقية لو فيها ، على هذا الأسس الذي يؤدي الى اعتبارها
 وحدة مستقلة في الترقية بما ينطوي عليه من تعديل في شرائطها وفي
 ترتيب الأقدميات ، على الاساس المحدد في القانون ، وهو الى ما قبل
 اتمام التوظيف والتقييم المتوعدة في مؤاده ، والمرجأ ما يبيني عليه من
 أحكام في الترقية الى ما بعده بما لا يكتفى فيه قرارات فردية ومن هذا

يطلق الاستناد إلى هذا الشرط من كل وجه - وإذا لا خلاف يمتدح على سبق المدعى في الأقدمية وحصوله على مرتبة ممتازة في تقدير الكفاية الموضوع عنه في السنتين الأخيرتين ، متساويا مع زميله الأحدث منه وهي التقارير التي اعتمدتها الهيئة فإنه لا يكون ادن من وجه لقطعية في الترقية إلى الفئة التي تبدأ مربوطها من ٨٧٦ ج سنويا ، ويكون القرار بذلك مخالفا للقانون ، لبطلان الضرب الذي استند إليه في المفاضلة التي قامت على أساس استبعاد المدعى عنها ابتداء وعدم وجود مبرر يجعل للأحدث ميزة ظاهرة ترجح تفضيله ، وغنى عن البيان أن اعتراف المدعى عندئذ لا تحرمه حقه في الترقية إلى مثل هذه الفئة متى توفّر فيه شرط الصلاحية لها ، ومهما قيل في طولها ، واستمرار المدعى لها سنين عددا ، من قبل نقله إلى الهيئة ثم من بعدها سنين أخرى فإن الهيئة تبوء بنتيجة ذلك - إذ اقترتها وهي المرجع في الإذن بها إذ لا تتم طبقا للقانون (م ٣٠) الإقرار منها .

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٨٠/٤/٦)

قاعدة رقم (١٠٣)

المبدأ :

... المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينظم العاملين المدنيين بالدولة تقضى بأن تكون الترقية إلى الوظائف التي يبدأ بها بمبلغ ٨٧٦ جنيا سنويا وما يطوها من وظائف بالاختيار على أساس الكفالية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين لصفلة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروفه وتسلط كل وحدة - لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في القانون بحيث تهدد قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنها ذلك القانون - كما أن كل معيار تضمنه الإدارة للترقية بالاختيار يجب أن يوضع قبل الترقية بوقت كاف وأن يعلن على أصحاب المصلحة ليجتدوا مراكزهم القانونية بالظن في كل ما يتعلق بها أو العكس - مثال : عدم جواز اشتراط شغل العامل لأحدى الوظائف الرئاسية بأحدى الهيئات حتى يمكن توقيته بالاختيار إذ أنه يمكن أن يترتب على

ذلك تغطي الاقدم والاكثر كفاية اذا لم يكن شاغلا احدى الوظائف
الرئاسية والاشرفية التي حددتها لجنة شؤون العاملين .

ملخص الحكم :

حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة تنص على ان «تكون الترقية الى الوظائف التي يديرها
بمبلغ ٨٧٦ جنهما سنويا وما يملوها من وظائف بالاقتدار .. ويشترط
للترقية بالاقتدار ان يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز
في السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد
بالاقدمية في ذات مرتبة الكفائية ... ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة
بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية
بالاقتدار بسبب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة » . ويتضح من هذا
النص ان المشرع في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وضع ضوابط ومعايير
الترقية الى الدرجة الثانية بالفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ، فأوجب ان تكون الترقية
الى هذه الدرجة بالاقتدار وان يكون العامل المرقى الى هذه الدرجة
بالاقتدار من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الاخيرتين ثم من
بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة
الكفائية ولئن تجاوز المشرع -للادارة اضافة ضوابط ومعايير للترقية
بالاقتدار بحسب ظروف وطبيعة كل وحدة الا انه من المبادئ المسلمة
انه لا يجوز قانونا ان تتعارض الضوابط والمعايير المضافة التي تضعها
الادارة بحسب ظروف العمل في كل وحدة للترقية بالاقتدار - لا يجوز
ان تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع احكام الترقية بالاقتدار
الواردة في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بحيث تهدد قاعدة الترقية
بالاقتدار التي وضعها القانون المذكور . والتأنيب في خصوص هذه
المخالفة لبشأن المعلن رقم ٧٤ لسنة ٢٣ ق عليا من حكم محكمة القضاء
الاول في الصادر في الدعوى رقم ٥٤ لسنة ٢٧ ق - ان لجنة شؤون
العاملين بالهئية العامة للاصلاح الزراعي وافقت في الجلسة المنعقدة
في يوم ٢٤ ٤ ١٩٧٢/١٩٧٢ للمعددة من رئيس مجلس ادارة الهيئة
ق ٢٩/١٩٧٢/١٩٧٢ على وضع بعض الضوابط والمعايير للترقية من
الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية والتي هي هذه الضوابط بان يكون

الاساس في الترقية هو ربط الترقية بشغل وظيفة من الوظائف الرئيسية والاشرفية كما قررت اللجنة اعتبار الوظائف الاشرفية بالنسبة للديوان العام هي وظائف مديري العموم ثم المراقبين العامين ثم المراقبين واخيرا مديري الادارات، وبالنسبة للمديريات تكون الوظائف الرئاسية الاشرفية هي وظائف مديري المديريات ثم مساعدي المديرين مع تفضيل شاغلي وظائف المديرين على وظائف المديرين المساعدين وليس من ريب ان هذه الضوابط والمعايير التي وضعتها الادارة تخالف أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ يترتب على الاخذ بها تخطي الاقدم والاكثر كفاية اذا لم يكن شاغلا احدى الوظائف الرئاسية والاشرفية التي حددتها لجنة شئون العاملين كما ان كل معين تصفه الادارة للترقية فينبغي ان يوضع قبل الترقية بوقت كاف وان يعلن على اصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية بالظعن في كل ما يتعلق به — أو العكس — والثابت من الاوراق ان القرار المطعون فيه وهو القرار رقم ٥ الصادر في ٢٩/١/١٩٧٣ قد تضمن ترقية احد عشر عاملا من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية (٨٧٦/١٤٤٠) بالاختبار اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٧٢ والمردون جميعا من مديري المناطق والمراقبين العامين ومديري الادارات وكان اخر المرقين هو ٠٠٠ ٠٠٠ مدير الدقهلية والثابت من الاوراق ان المدعى اسبق من آخر المرقين ٠٠٠ ٠٠٠ في ترتيب الاقدم ذلك ان اقدمية المدعى في الدرجة الخامسة ترجع الى ١٥/٣/١٩٥٦ وترجع اقدمية المطعون عليه في تلك الدرجة الى ٣١/١٢/١٩٥٦ وترجع اقدمية المدعى في الدرجة الرابعة الى ٢٧/١٠/١٩٦٣ بينما ترجع اقدمية المطعون عليه في هذه الدرجة الى ٣٠/١٢/١٩٦٣ وترجع اقدمية كل من المدعى والمطعون عليه في الدرجة الثالثة الى ٣١/١٢/١٩٦٨ ولم تجحد الادارة ما قرره المدعى من حصوله على تقريرين بمرتبة ممتاز في السنتين الاخيرتين السابقتين على القرار المطعون فيه وبذلك تكون شروط الترقية بالاختبار الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه — اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٧٢ — قد تكاملت في حق المدعى طبقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ انه اسبق في الاقدمية من آخر المرقين ويشاؤى معه في الكفاية حسب التقارير السنوية المقدمة من المدعى والمطعون على ترقيته خلال السنتين الاخيرتين السابقتين على صدور القرار المطعون فيه . وبالتالي يكون القرار المطعون فيه رقم ٥ الصادر من الهيئة العامة للإصلاح الزراعي في ٢٩/١٢/١٩٧٣ قد جاء مخالفا للقانون فيما

تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية بالاختيار اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ واذ قضى الحكم المطعون فيه بالغاء القرار رقم ٥ فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية التفضسية - فانه أى الحكم المطعون فيه - يكون قد صادف صحيح حكم القانون وجاء حقيقيا بالتأييد ويكون الطعن فيه (الطعن رقم ٧٤ لسنة ٢٣ ق عليا) في غير محله ، وعلى غير أساس سليم من القانون الأمر الذى يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وبرفضه موضوعا والزام الحكومة بمصروفات هذا الطعن .

(طعن رقم ٧٤ لسنة ٢٧ ق ، ٦٦٥ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

ثالثا : عدم جواز اشتراط حصول العامل على مؤهل عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعدة رقم (١٠٤)

المبدأ :

حدد المشرع في المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المعيار الذى يستهدف به في تحديد مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيار - ويختصر فيها ورد بملفات خدمة العاملين وما يديه الرؤساء عنهم - تفويض المشرع لجهة الإدارة في وضع ضوابط ومعايير إضافية للترقية بالاختيار - مفيد بشرطين :

بالاختيار - مفيد بشرطين : ١ - أن تكون الضوابط والمعايير من العموم والتعميم بحيث « لا تقتصر على فئة أو فئات من العاملين دون غيرهم » ٢ - ألا تكون مخالفة لاي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تثير قاعدة الترقية بالاختيار المندوص عليهما في صلب القانون - تطبيق : اشتراط حصول العامل على مؤهل عال لم يتطلبه قانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ يؤدى الى اهدار قاعدة الترقية بالاختيار الواردة في القانون المذكور وهى التقييد بالترقية ذات مرتبة الكفاية .

لقد كان هذا القرار منسوخا من جريدة الجمهورية بتاريخ ١٩٨١/٢/٢٢

ملخص الحكم :

تحديد مرتبة الكفافية عند الترقية بالاختيار وينحصر فيما ورد بملفات خدمة العاملين باعتبارها الوعاء الطبيعي للوظيفة وبما يديه الرؤساء عنهم . وغنى عن البيان أن هذا الذى نص عليه القانون هو فى الحقيقة تقنين لما استقر عليه القضاء الإدارى من أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى مبدأ يقوم على عدم تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الأكفأ أما عند التساوى فى الكفافية فيجب ترقية الاقدم .. وأنه ولئن كان الاصل فى الترقية بالاختيار أنها من الملائمات التى تترخص فيها الجهة الادارية الا أن المناط فى ذلك هو أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها وأن تجرى مفاضلة حقيقة بين المرشحين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوئهم فى مضمار الكفافية بحيث لا يتخطى الاقدم الا اذا كان الاحدث أكثر كفاية وامتياز وهو ما تمليه دواعى المشروعية .. كما أنه ولئن اجاز المشرع للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية بالاضافة الى ما يتطلبه القانون ذاته الا أنه يشترط فى هذه الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذاتها من العاملين دون غيرهم ، كما يجب الا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر — قاعدة الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى صلب القانون .

ومن حيث ان الثابت ان الجهة الادارية وضعت ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار الى درجة مدير عام تضمنتها بنود تسمة على النحو السالف ذكره ، وعزت تخطى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة الى عدم تحقق بندين منها فى حقه وهى عدم حصوله على مؤهل عال طبقا لما اشترطه قرار الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ١٣٤ سنة ١٩٧٨ الصادر تنفيذا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكذا سبق توقيع عقوبة الانذار عليه بقرار مجلس القاديب الصادر بجلسة ٢٧ من يومية سنة ١٩٩٦ لارتكابه المخالفات المشار اليها سالفا .. والواضح بالنسبة الى السبب الأول أن القانون الواجب التطبيق على المنازعة المطروحة

هو القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو القرار رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الصادر بتنفيذه له ، وعلى هذا يكون ما تطلبه هذا القرار من شرط خاص بالحصول على مسؤول عال أمرا لم يتطلبه القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ويؤدي أعماله في المنازعة الى اصدار قاعدة الترقية بالاختيار التي نصت عليها المادة ١٥ من هذا القانون وهي التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، هذا بالإضافة الى ان الجهة الادارية ذاتها تعتبر المدعى من العاملين الفنيين منذ التحاقه بخدمتها في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٨ (معنى هذا أنه يتولى أعمالا فنية منذ أكثر من عشرين عاما حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه في ١٤ من يومية سنة ١٩٧٨) وفيما يتعلق بالسبب الثاني فان عقوبة الإنذار التي جوزى بها المدعى كانت بتاريخ ٢٧ من يوليو سنة ١٩٥٦ أي مضى عليها حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه قرابة اثنين وعشرين سنة ، ومن غير المقبول ان تظل هذه العقوبة سيفا مسلطا على حياته ومستقبله الوظيفي مما لا يجوز معه لطول تلك المدة الارتكان عليها كمبرر لتخطيه في الترقية .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على الأوراق وملف خدمة المدعى أنه حاصل على دبلوم المعهد العالي للتجارة سنة ١٩٤٢ ودبلوم معهد الضرائب سنة ١٩٤٧ وعين بمصلحة الضرائب في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٨ في وظيفة من الدرجة السادسة الفنية وأرجعت أقدميته فيها الى ١٦ من أغسطس سنة ١٩٤٣ وتدرج بالترقيات حتى رقى الى الدرجة الثانية في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، وقد حوت حافظة المستندات التي قدمها المدعى العديد من الأوراق التي تنطق بكفائه وامتيازه وتقانيه في العمل واختباره في كثير من اللجان التي شكلتها المصلحة وتحتاج الى خبرة شاملة لجميع الأعمال الفنية والتنظيمية ، واختباره للتحكيم في منازعات من شركات القطاع العام والقاء محاضرات في ضريبة المبيعات والأجور واعدايه بعض المنشورات في الضريبة ، واشترake في وضع اللائحة التنفيذية لقانون العدالة الضريبية مما يشهد بكفائته وحسن أدائه لأعماله مما لم تجده الجهة الادارية بأية صورة ، كما لم تجده أن ترتبيه بين العاملين شيا على الفئة الثانية (القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) كان الرابع والخمسين وأنه تمت ترقية ثمانية وتسعين منهم الى درجة مدير عام

بمقتضى القرار المطعون فيه رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٨ الصادر في ١٤ من
يونية سنة ١٩٧٨ وعلى هذا الأساس يكون تخطى المدعى غير قائم على
سند صحيح من القانون بما يتعين معه القضاء بالغاء هذا القرار .

(طعن رقم ١٤٣٣ لسنة ٢٨ ق - جلسة ١١/١٢/١٩٨٣)

رابعاً : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه
على العمل خارج القاهرة الى ضوابط الترقية بالاختيار :

تاعدة رقم (١٠٥)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة
١٩٧١ - يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين
اضافة ضوابط ومعايير الترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط
كل وحدة - لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانوناً مع
احكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار وهي الكفاية
مع مراعاة الاقدمية - اضافة شرط للترقية بالاختيار في درجات مدير
عام الشاغرة بالمحافظات الاقليمية مقتضاه ضرورة تقدم المرشح
للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة والا تختطه الادارة
فيها - هذا الشرط مخالف للقانون - أساس ذلك - انه يخل بقاعدة
الترقية بالاختيار التي نص عليها أو يسمح بترقية الاحداث وتخطى
الاقدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو امتيازاً - فضلاً عن أنه
يقرب العلاقة بين العامل والحكومة الى علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل
دور فيها .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة - الذي صدر القرار المطعون فيه استناداً الى أحكامه -
تتص على أنه يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة

الوظيفية التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو بالنقل ، وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يطلوها من وظائف بالاختيار ويشترط للترقية بالاختيار ان يكون العامل من بين الحاصلين على تقرير ممتاز في السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفائية ، وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يطلوها يستهدف في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبدية الرؤساء عنهم ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

ومن حيث أن الاستفادة من نص هذه المادة أن المشرع أبان الأصول العامة والضوابط الرئيسية التي يتعين على الجهات الادارية التزام حكمها عند اجرائها الترقيات بين مكات العاملين بها ، ومفادها أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تصدر الادارة كفايتهم ومدى صلاحيتهم للترقية من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجري مفاضلة حقيقية وجادة بينهم بحيث لا يجوز لها تخطي الاقدم وترقية الاحدث الا اذا كان الاخير متميزا بالكفاية والامتياز البارز .

ومن حيث أنه ولئن كانت الفقرة الأخيرة من المدة ١٥ سالفه الزم بمقتضىها للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنتها وهي الكفاية مع مراعاة الاقدمية ، فضوابط الاختيار ينبغي أن تلتزم حدود القانون والا أصبحت مانعا من موانع الترقية وهو غير جائز .
بمنص ، كما أن اضافة هذه الضوابط والمعايير مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادئ العامة المستفادة منها .

ومن حيث أنه ليسا كل القابلية بالأوراق أن جهة الادارة قيد

أضيفت شرطاً للترقية بالاختيار التي درجتها مدير عام الشاغرة بالمحافظات الإقليمية مقتضاه ضرورة تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة والا تخطته الإدارة فيها ، فمن ثم - وتطبيقاً لما تقدم - يكون هذا الشرط مخالفاً للقانون لأنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التي نص عليها أساس ذلك إذ يسمح بترقية الأحدث وتخطي الأقدم دون أن يكون المرقي أكثر كفاءة أو امتيازاً ، فضلاً عن أن هذا الشرط يقلب العلاقة بين العامل والحكومة إلى علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل دور فيها مع ما في ذلك من تعارض ومخالفة لنبدأ المقرر من أن العلاقة بينهما هي علاقة لائحية تحكمها القوانين واللوائح والتي توجب على جهة الإدارة ترقية العامل الذي حل غلبه العور مادام قد استوفى شرائطها وتحتولها في ذات الوقت السلطة في نقله للعمل في أي جهة كانت طبقاً لمقتضيات المصلحة العامة وظيفتها ليس سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب ، وبالتالي تكون الطاعة قد ابتدعت قاعدة تنظيمية فرضتها دون سنده من القانون وجعلتها أسباباً لأجراء حركة الترقية موضوع هذه الدعوى ، مما يصمم القرار المطعون فيه بالبطلان الأمر الذي يتعين منه إلغاء هذا القرار إلغاءً مجرداً ليعود الأمر من جديد لجهة الإدارة لتصدر قرارها على الوجه الصحيح قانوناً وفي ضوء القاعدة الأصولية التي تحكم الترقية بالاختيار سالفه البيان .

ومن حيث أنه لما سبق يتعين تعديل الحكم المطعون فيه والقضاء بإلغاء القرار المطعون فيه إلغاءً كلياً مع الزام الجهة الإدارية بالمصروفات .

(طعن رقم ١٦٧٧ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٤/٣ - وفي ذات المعنى الطعن رقم ١٩٠ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٤/٢٧)

خامسا : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها الى ضوابط
الترقية بالاختيار باطل :

قاعدة رقم (١٠٦)

المبدأ :

المادتان ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧
لسنة ١٩٧٨ •

مناط الترقية بالاختيار الكفائية مع التقيد بالاقدمية — للسلطة
المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط للترقية
بالاختيار — شروط ممارسة جهة الادارة لسلطتها التقديرية في وضعها
تلك الضوابط :

١ — ان تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة
او فئات بنواتها من العاملين دون غيرهم ٢ — الا تكون مخالفة لاي
حكم من احكام الترقية بالاختيار ٣ — ان تكون مطوقة لدى اصحاب
الشان ليحددوا مراكزهم القانونية في ضوءها وعلى بيته من امرها —
اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها العامل — باطل —
اساس ذلك : النذب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته امر مؤقت لا يكسب
العامل المنتدب اى حق في الوظيفة المنتدب اليها — هذا الشرط يهدر
قاعدة الترقية بالاختيار وهى ان تتم على اساس تقارير الكفائية مع التقيد
بالاقدمية في ذات مرتبة الكفائية •

ملخص الحكم :

ان المادة ٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات
شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة
في الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها ٠٠ » كما تنص المادة ٣٧
على انه مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية الى
الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى في ذلك بما يبيديه الرؤساء بشأن
المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر

الامتياز — وتكن الترقيات الى الوظائف الاخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة على ان يبدأ بالجزء المخصص بالاقدمية — ويشترط في الترقية بالاختيار ان يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الاخيرتين ، ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية . . ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط للترقية بالاختيار ويتضح من ذلك ان المشرع رسم الطريق الذي يجب على الجهة الادارية اتباعه عند اجراء الترقية بالاختيار فوضع معايير وضوابط عامة ومحددة ، واجاز في ذات الوقت للجهة الادارية ان تضيف ضوابط أخرى تختلف بطبيعة الحال من جهة الى جهة بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل جهة وغنى عن البيان ان المناط في ممارسة الجهة الادارية لسلطاتها التقديرية عند وضعها تلك الضوابط هو ان تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ، والا تكون مخالفة لأي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية التي نص عليها القانون صراحة ، كما ينبغي أن تكون معلومة لدى الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية في ضوئها حتى يصدر نشاطها على بيئة من أمرها .

ومن حيث انه استنادا الى حكم الفقرة الاخيرة من المادة ٣٧ سائلة الذكر صدر قرار رئيس مجلس ادارة الهيئة المصرية العامة للمساحة الجيولوجية والمشروعات التعدينية ، رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ ونصت المادة الاولى منه على أنه « مع مراعاة الضوابط والشروط الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية تضاف الضوابط التالية عند الترقية بالاختيار الى الوظائف في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٨ » — ان يكون العامل متواجد في العمل وقت اجراء الترقية وتكون له مدة عمل لا تقل عن ستة شهور تاريخ عودته من اعارته أو . . ٢ — في حالة توافر الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة في اكثر من مرشح تكون المفاضلة بينهم وفقا لتسلسل الضوابط التالية : أ — المتسحب لشغل الوظيفة المطلوب الترقية اليها أو وظيفة أعلى ، ويثبت صلاحيته

للقِيام بأعبائها ب - الحاصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة على تقدير الكفاية السنتين الاخيرتين مباشرة ج - الاقدم في الوظيفة التي تسبق مباشرة الوظيفة المراد الترقية اليها في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتمى اليها . وعلى هذا صدر القرار المطعون فيه رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ في ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ بترقية سعيد مدير ادارة المشتريات بالادارة العامة للمضازن والمشتريات ، واحمد مدير ادارة المراجعة بالادارة العامة للشؤون المالية في وظيفة من الدرجة الاولى (تحت بند المجموعة النوعية لـوظائف التمويل والمجاسبة) وذلك بحسبان أنه سبق انتداب اولهما للإشراف على ادارة المشتريات واثنيهما للإشراف على ادارة المراجعة وبذا يكون قد تحقق في كليهما عنصر المفاضلة الذي اشارت اليه الفقرة أ من البند (٢) من المادة الأولى سائلة الذكر .

ومن حيث ان هذا النظر الذي ارتكبت اليه الجهة الادارية في اصدار القانون المطعون فيه انما ينطوى في واقع الامر على مخالفة لحكم القانون ويهدر كلية قاعدة الاقدمية التي نص عليها حيث اوجب القانون على الجهة الادارية ان تتقيد بتلك القاعدة عند التساوى في مرتبة الكفاية فلا تصدر قرارا بترقية عامل لمجرد أنه سبق انتدابه لشغل الوظيفة المرقى اليها ، والثابت من القرار المطعون فيه ان الترقية تمت الى فئة وظيفته (الفئة الأولى) وليس الى وظيفة ومن ثم فلا محل لتفضيل من شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق الندب خاصة وأنه من المسلم به ان الندب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق في الوظيفة التي انتدب اليها فضلا عن أن اشتراط مثل هذا الشرط يعتبر خروجا على المعيار الذي حدده المشرع للترقية بالاختيار وهو أن تتم الترقية على أساس تقارير الكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق ان الجهة الادارية لم تتدح في كفاية المدعى وفي قدرته على شغل الوظيفة التي تمت الترقية اليها ، كما لم تفكر حصوله على مرتبة ممتاز في السنوات الثلاث السابقة على صدور القرار المطعون فيه ، فضلا عما جاء بكتاب مدير عام الشؤون

الادارية بالهيئة المؤرخ ٢٥ من مايو سنة ١٩٨٠ المرفق بملف التظلم (رقم ٣٦ / ١٩٨٠) من ان المدعى كان يشغل وقت صدور القرار المطعون فيه وظيفة رئيس قسم التكاليف (تحت بند المجموعة النوعية لوظائف التمويل والمحاسبة) وأن أقدميته في الدرجة الثانية ترجع الى أول ابريل سنة ١٩٦٧ بينما ترجع اقدميته المطعون في ترقيتها في هذه الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ — ومن ثم يكون المدعى احق بالترقية الى الفئة الوظيفية التي تمت الترقية اليها بمقتضى القرار المطعون فيه بالتالى يكون هذا القرار اذ تخطاه في الترقية الى تلك الفئة قد صدر على خلاف حكم القانون مما يتعين القضاء بالغاؤه .

(طعن رقم ١٣٢٨ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٧/٤/١٩٨٣)

قاعدة رقم (١٠٧)

المبدأ :

اشتراط أن يكون المراد ترقيته قد شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق النذب — مخالفته للقانون — أساس ذلك : خروج هذا الشرط على المعيار الذى وضعه المشرع عند تحديد ضابط الترقية بالاختيار — وهو الاختيار للجدارة مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذى صدر القرار المطعون فيه في ظل العمل بأحكامه تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية اليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها » كما تنص المادة ٣٧ على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون انترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ، ويستوى في

ذلك بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ... ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين إضافة ضوابط للترقية والاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ... » ومفاد ذلك أنه يشترط فيمن يترقى كأصل عام أن يكون مستوفيا شرائط الوظيفة التي يرقى إليها في ضوء معايير نظام ترتيب الوظائف أخذاً بالأساس الموضوعي الذي يتطلبه تطبيق هذا النظام إذ يجب أن تكون الترقية من الوظيفة التي في ذات المجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة الأعلى مباشرة ... كما أنه إذا ما استوفى العامل تلك الشرائط فإن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، والأصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السرية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة، الا أنه يجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية في هذه الحالة من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجري مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين المرشحين للتعرف على مدى استفادتهم من مرتبة الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم الا اذا كان الأحدث أكثر كفاءة وأبرز امتيازاً ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الاداري ، كما أنه اذا ما أوضحت الجهة الادارية عن أسباب تخطي من لم تصادفه الترقية بالاختيار ، فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الاداري على القرارات الادارية هذا فضلا عن أنه وان كان القانون قد أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية زيادة عما يتطلبه القانون ذاته حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته الا أنه ينبغي أن تكون تلك الضوابط والمعايير غير مخالفة لأي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية التي نص عليها القانون ذاته .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على كتاب مدير الشؤون الادارية
باليهئة المؤرخ ٢٥ من مايو سنة ١٩٨٠ المرفق بملف التظلم أنه جاء
به « ان المرقين الى وظائف الدرجة الأولى بمجموعة العلوم بمقتضى
القرار رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ (القرار المطعون فيه) هم : ١ — خلف
..... وكان يشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنسحب للإشراف على
ادارة الحفر الآلى وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٧ من يناير سنة
١٩٦٦ — ٢ — الدكتور محمد وكان يشغل وظيفة
جيولوجى ثان ومنسحب للإشراف على المركز الاقليمى بأسوان وأقدميته
فى الدرجة الثانية من ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ (وجاء بالقرار المطعون
فيه من ٢١ من يونية سنة ١٩٦٩) ٣ — الدكتورة نعمات
وكانت تشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنسحبة للإشراف على ادارة المعامل
الكيميائية وأقدمياتها فى الدرجة الثانية من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧١
أما المدعى وكان يشغل وظيفة رئيس قسم المحاجر وأقدميته فى الدرجة
الثانية من ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٩ وقد تمت ترقية المذكورين بالاختيار
عدا المدعى لأنه لم يكن من العاملين الشاغلين للوظائف الأعلى عند
اجراء الترقية كما نصت المادة الأولى من القرار المطعون فيه رقم
٩ لسنة ١٩٨٠ على أنه « اعتبارا من ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ يرقى
السادة الموضحة أسماؤهم فيما بعد والشاغلين لوظائف من الدرجة
الثانية الى وظائف الدرجة الأولى الموضحة قرين كل منهم : أولا ،
المجموعة التخصصية أ — المجموعة النوعية لوظائف العلوم (ووردت
أسماء المرقين الثلاث المذكورين) » .

ومن حيث أن الواضح من الأوراق أن الجهة الادارية لم تقترح
كفاية المدعى أو قدرته على شغل احدى الوظائف التى تمت الترقية
اليها واضطلاعه بمهامها ومسئولياتها ولم تنكر ما أورده فى عريضة
دعواه من حصوله فى تقاريره السرية عن السنوات الثلاث السابقة على
صدور القرار المطعون فيه على مرتبة « ممتاز » بل عزت تخطيه
فى الترقية الى عدم سبق ندبه الى احدى الوظائف التى تمت الترقية
اليها وبذا تحقق فى شأنه الشرط الثانى من ضوابط الترقية بالاختيار
التي وضعتها الجهة الادارية بمقتضى القرار رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وهى

تفضيل المنتدب لشغل الوظيفة المطلوب الترقية اليها في حالة توازن الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة في أكثر من مرشح — وغنى عن البيان أن الترقية في الحالة المعروضة تمت الى فئة وظيفية وليست الى وظيفة ، وبالتالي فلا محل لاشتراط أن يكون المراد ترقيته قد شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق النذب خاصة وأنه من المقرر أن النذب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق في الوظيفة التي انتدب اليها ، ومن ثم فإن اشتراط مثل هذا الشرط يعد خروجاً على المعيار الذى حدده المشرع نفسه عند تحديد ضابط الترقية بالاختيار وهو الاختيار للجدارة مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية . فاذا ما أصيف الى ذلك أن المدعى وكذا المرقين بمقتضى القرار المطعون فيه كانوا يشغلون وظائف بإدارة المناجم والماجر أى أنهم ينتمون جميعاً الى مجموعة نوعية واحدة ، وكانت أقدمية المدعى في الدرجة الثانية ترجع الى ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٩ بينما ترجع أقدمية المطعون ضدها الدكتور نعمات ٠٠٠٠ في هذه الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧١ ومن ثم يكون القرار المطعون فيه اذ تخطى المدعى في الترقية الى الفئة الأولى قد صدر مجاناً القانون واجبا العاؤه مع ما يترتب على ذلك من آثار . ومن حيث أنه تأسيساً على ماتقدم واذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فإنه يكون قد صادف القانون في صحيحه بما يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلاً ورفضه موضوعاً .

(طعن رقم ١٢٨٧ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢٩)

سادساً : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيار مفاده أن يكون العامل معاراً مخالف للقانون :

قاعدة رقم (١٠٨)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون العاملين المدنيين بالنولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وضعت الضوابط والمعايير اللازمة لاجراء الترقية الى الوظائف الخالية

— لا يجوز لجهة الادارة اضافة معايير تتعارض مع هذه الأحكام —
اضافة ضابط الترقية بالاختيار مفاده ألا يكون العامل معاراً — مخالف
للقانون — أساس ذلك : أن الاعارة رخصة قررها القانون للعامل وتتم
بموافقة الجهة الادارية وتدخل تحتها ضمن مدة خدمته المحسوبة له
ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوق الوظيفة
ومنها الحق في الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعنين يقومان على ما ورد فيهما من أسباب
حاصلها أن الاعارة لا تقطع صلة العامل بالوظيفة بل يظل تابعا للجهة
المعيرة وتدخل مدة الاعارة على ما قضت به المادة ٣٠ من نظام العاملين
المدنيين بالدولة في حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية وما
نصت به المادة ٣١ من أنه عند اعارة أحد العاملين تبقى وظيفته
خالية ، فلا يجوز اذن حرمان المعار من حق من حقوق الوظيفة .
ومنها الحق في الترقية اذا توافرت في شأنه شروطها . كما أن المشرع
لم يفرق بالنسبة الى العامل المعار بين الترقية الى وظيفة قيادية
والترقية الى وظيفة غير قيادية والمعيار هو التقارير السنوية لمن
يخضع لها والاستعداد في تحديد الكفاية لمن لا يخضع لنظام التقارير
السرية بما ورد بملف الخدمة وما بيديه الرؤساء ، كما أن اعارة العامل
لا تتم الا بموافقة الجهة الادارية التي يعمل بها وكذلك الحال عند
تجديد مدتها . كما أن الترقية كانت الى فئة مالية وليس الى وظيفة،
أما الوظيفة فقد اسندت الى المطعون في ترقيته بعد الترقية بقرار
تنفيذي داخلي .

ومن حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجرى
كالآتي : مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى
اليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية
التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو النقل وتكون الترقية الى الوظائف
التي يبدأ رتبها بمبلغ ٨٧٦ جنيا سنويا وما يعلوها من وظائف
بالاختيار وبالإحتمالية الى الوظائف الأخرى ويجوز للائحة التنفيذية

تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار الى هذه الوظائف ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يديه الرؤساء عنهم ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز نجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة تتكون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة . وهذا النص هو الذي وضع القاعدة التنظيمية العامة التي تجرى في ضوءها الترقيات الى الوظائف الأعلى سواء منها ما يتم بالأقدمية أو بالاختيار . وقد وضعت الضوابط والمعايير اللازمة لامكان الترقية الى الوظائف الخالية مادام الموظف شاغلا لوظيفة في مدارج السلم الادارى ومتى توافرت فيه شروط ومواصفات الوظيفة الأعلى المراد شغلها بطريق الترقية اليها من الوظيفة الأدنى . فننزل الجهة الادارية أحكام القواعد التي اشترطتها المادة ١٥ المشار اليها دون اضافة لها الا في الحدود التي لا تتعارض مع هذه الأحكام .

ومن حيث أن شغل الفئة الوظيفية لا يكون بنظر شغلها الفعلى أو المادى ، بل تكون شاغلة أيضا طالما أن صاحبها قائم بها قانونا ومعنى ذلك أن العامل في أجازاته وكذلك عند استعماله للرخص القانونية الممنوحة له بموافقة الجهة الادارية — ومنها الاعارة في الداخل أو الى الخارج أو في الأجازات الدراسية — يكون شاغلا لوظيفته قانونا . وتجري المفاضلة بين شاغلي الوظائف الأدنى للترقية الى الوظائف الأعلى سواء منهم من كان يشغلها فعلا ماديا أم قانونا .

ومن حيث أنه لا يجوز للجهة الادارية أن تضع مانعا للترقية سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار تحول دون ترقية العامل — مخالفة بذلك أحكام القانون . وليس لها أن تتخطى أحد الشاغلين للفئة الأدنى الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار

غير قائم بالعمل أو لأنه عند صدور القرار لا يقوم بشغل الوظيفة فعلا ، كأن يكون في اعارة قانونية أو في اجازة خاصة ذلك أنه كما سبق القول يعتبر العامل المعار شاغلا للفئة الوظيفية المرقى منها كما أنه يشغل الوظيفة المرقى إليها على سبيل التذكير ، كما وأن هذه الموانع لم ترد على الترقية الى هذه الوظائف قانونا ، فالاعارة رخصه قررها المشرع للعامل ويتم بموافقة الجهة الادارية وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته المحسوبة له أقدميته ومعاشه وعند منح العلاوات واستحقاق الترقية حسبما تقتضيه المادة ٣٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨١ ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوق الوظيفة ومنها الحق في الترقية ولا يفدح في ذلك كله تقدير الجهة الادارية من أن سبب التخطي يكون مبررا لضوابط وضمتها اذ لايجوز بحال أن تعارض هذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون على ما أسلفنا .

ومن حيث أنه وبتطبيق ذلك كله على الوقائع الواردة بالأوراق ، يتبين أن المدعى على درجة عالية من الكفاية وأنه تولى في الوزارة مناصب قيادية عديدة ، وأن ملف خدمته خال من كل سوء وأن الجهة الادارية لم تجد ذلك كله ، بل كان قرارها بالتخطي مردد الى كونه معارا بموافقتها وأن هذه الاعارة تمنعه من تولى الوظيفة المرقى إليها، وهو على ما أسلفنا فهم خالف صحيح حكم القانون .

ومن حيث أن المدعى عليه بدوره على ذات درجات الكفاية الا أنه وهو الأحدث في الفئة الأدنى ما كان يجوز له تخطي من هو أقدم منه . فالمدعى ترجع أقدميته في الفئة المرقى منها الى ١٩٧٢/١٢/٣١ بينما المطعون في ترقيته ترجع أقدميته في ذات الفئة الى ١٩٧٤/١٢/٣١ .

ومن حيث أنه وقد أضحى القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر في ١٩٧٨/٤/١ باطلا لمخالفته للقانون فيكون واجب الالغاء . وتتعهد بذلك مصلحة المدعى في طلبه الاضافى بالغاء القرار رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ للترقية الى ذات الفئة الوظيفية .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد جرى على غير هذا النظر فيكون قد صدر مخالفاً لحكم القانون حقيقةً بالالغاء وبالغاء القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بتاريخ ١٩٧٨/٤/١ فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى وظيفة مدير عام ذات الربط المالي ١٣٠٠/١٨٠٠ بوزارة الأوقاف وما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ٣٥٠ ، ٣٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/١١/٢٧)

تطبيق :

يلاحظ أن قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قد فرق بالنسبة للعامل المعار بين الترقية الى وظيفة قيادية ، والترقية الى وظيفة غير قيادية .

سابعاً : عدم جواز انصافه شرط عدم الاعارة او الحصول على اجازة خاصة بدون مرتب الى ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعدرة رقم (١٠٩)

المبدأ :

عدم جواز تخطي من كان باجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدل بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ١٩٨١ قضى في المادة (٣٧) بأن تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وأن تجرى الترقية الى الوظائف الأخرى بالأقدمية وبالاختيار في حدود نسب معينة نص عليها الجدول رقم (١) المرفق بالقانون . وأجاز في المادة (٥٨)

اعارة العامل للعمل في الداخل والخارج واعتد بهذه الاعارة عند منح العلاوات والترقية ونص في الفقرة الأخيرة من تلك المادة على أنه (ومع ذلك لا يجوز في غير حالات الاعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة)

كما أوجب هذا القانون في المادة ٦٩ منح العامل أو العاملة اجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج المسافر الى الخارج بشروط حددها وأجاز منح اجازة خاصة بدون مرتب لغير ذلك من الأسباب .وأوجب في المادة (٧٠) منح العاملة اجازة بدون مرتب لرعاية الطفل .

وحاصل ما تقدم أن المشرع حدد الأسس التي يجب بناء عليها اجراء الترقيات وفقا لأحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ فخصرها في الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختيار القائم على كفاءة العامل وأوجب المشرع كأصل عام وبنص صريح الاعتداد بمدة الاعارة عند اجراء الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار واستثناء من ذلك منع ترقية المعار الى الوظائف العليا التي تشمل المدير العام ووكيل الوزارة والوكيل الأول ، ومن ثم فإن هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتد الى الوظائف الأدنى ، وكذلك فإنه لما كانت صلة العامل بالوظيفة لاتنقطع خلال الاجازات أيا كان نوعها فإنه لا يجوز حرمان العامل من الترقية بالأقدمية أو الاختيار لمجرد كونه باجازة خاصة بدون مرتب طالما توافرت فيه شروط الترقية وفقا لأحكام القانون ، وبناء على ذلك يكون شرط عدم الاعارة أو عدم الحصول على اجازة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة الذي تضمنه القواعد التي وضعتها وزارة العدل ، للترقية بالاختيار شرطا مخالفا للقانون الذي يوصمه بعدم الشرعية .

ولما كانت الوزارة قد قررت سحب القرار الصادر بالترقية الى وظيفة رئيس قسم من الدرجة الثانية التخصصية لتخطيها العاملة

المعروضة حالتها بسبب عدم توافر الشرط سالف الذكر في شأنها فإن تنفيذ قرار السحب يقتضى سحب ترقية من هو أحدث منها ممن شملهم قرار الترقية بعد مقارنتها به على أساس الكفاءة وحدها .
(ملف ٥٩٤/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

ثامنا : لا يجوز لجهة الادارة فيما تضمنه من ضوابط الترقية بالاختيار أن تشدد ما جعله القانون منها أساسا للترقية :

قاعدة رقم (١١٠)

المبدأ :

لا يجوز لجهة الادارة أن تشدد من المعايير التي جعلها القانون أساسا للترقية - متى اشترط القانون للترقية بالاختيار حصول العامل على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين فإن ما تشترطه الجهة الادارية زيادة على ذلك يكون مخالفا للقانون - ليس للادارة أن تشدد من المعايير التي جعلها القانون أساسا للترقية في خصوص التقارير .

ملخص الحكم :

للموظف أن يطعن في القرار الصادر بتقدير كفايته استقلالا في الميعاد شأنه شأن سائر القرارات الادارية الأخرى ، وانه ليس ثمت ما يمنع من أن ينصب هذا الطعن فيه ، بمناسبة الدعوى التي يقيمها بالطعن على القرار الصادر بتخطيه في الترقية استنادا الى هذين التقريرين طالما أن التقدير الذي انطوى عليه تقرير الكفاية المشار اليه لم يكتسب حصانة تعصمه من الالغاء بفوات ميعاد السنتين يوما المقررة للطعن في مثله من تاريخ علم المدعى به .

ومن حيث أن طلب الطاعن الغاء القرار الصادر في ٣ من يولية سنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من تخطيه في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ ج ، استنادا منه الى حصوله في تقديرات كفايته عن

النوات السنوات الأخيرة على مرتبة ممتاز التي اعتبرت شرطاً لهدده الترقية - يتضمن في عمومها الطعن في التقارير الموضوعة عنه في هذه السنوات بخلاف ذلك ، وهو ما يتأسس على ما يستفاد من تظلمه من القرار ومن عريضة دعواه ومذكراته الشارحة لها ، على أن من حقه أن يؤخذ في تقديرات كفايته عن هذه السنوات بما قرره عنها رئيسه المباشر وهي بممتاز ، وهو بها أولى ممن منحوها ولا يعملون بالمصلحة منذ أكثر من عشر سنوات لاعارتهم أو منحهم أجازات بغير مرتب . وطعنه في هذه التقارير في الميعاد ، إذ لم يثبت أنه أعلن في أغلبها أو أحاط بها علماً قبل ذلك . وعلى ذلك فإنه لا وجه لما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أن الطاعن لم يهاجم تلك التقارير أو يدحضها .

ومن حيث أنه يبين من تقرير كفاية الطاعن عن سنة ١٩٧٥ ، أن رئيسه المباشر قدر درجة كفايته عن عمله خلالهما بممتاز بمجموع واحد وتسعون درجة من مائة موزعة على مختلف عناصرها المبينة به . ومنها العمل والانتاج والاستعداد الذاتي والقدرات ، والصفات الشخصية والأخلاق ثم جاء المدير المحلي ورئيس المصلحة فقدر كل منهما كفايته بمرتبة جيد ، دون بيان ما يراه كل منهما من درجات عن كل عنصر من عناصره على ما هي واردة في بنود التقدير تفصيلاً ، واعتمدت لجنة شؤون الموظفين ذلك . وبذلك جاء تخفيض الكفاية من قبل من ذكروا مخالفاً لما أوجبه القانون من تسببيه وبيان عناصره والدرجات المقررة لكل منهما موزعة على كل بند من بنودها وفق ما تضمنه نموذج التقرير ، وهو ما يظهر منه كذلك عدم قيام التخفيض وقد تم جملة وجزافاً على سببه الصحيح الذي يبرره في الواقع والقانون . وليس في الأوراق ، ما يجعل عليه هذا الخفض بمראה أن الجهة المدعى عليها لم تجد ما قرره الطاعن من أن تقديره في السنوات السابقة كانت بمرتبة ممتاز ، وهو ما يستوجب الطاعن في ثالثها حالته تلك ، ما لم يطرأ عليها ما يغيره ، ولم تقدم الجهة المذكورة شيئاً من ذلك ، ومن ثم يكون هذا التقدير قد بني على غير سبب صحيح ، وهو ما يستتبع اعتبار كفاية المدعى في تلك السنة بالمرتبة التي قدرها له رئيسه المباشر ، وفيما يتعلق بتقرير كفاية في

سنة ١٩٧٦ ، فان رئيسه المباشر وكذا المدير المحلى قررا له مرتبة ممتاز بمجموع قدره اثنان وتسعون درجة ، وجرى تخفيض المرتبة من قبل رئيس المصلحة الى جيد بدرجات قدرها خمس وثمانون درجة ، على أساس تخفيض درجاته في بند القدرة على تحمل المسؤولية ، من تسع درجات الى خمس من عشر درجات ، وهى نصف الدرجات المقررة لبند الاستعداد الذاتى والقدرات ولم يجر فى بند الاستعداد الذاتى وحسن التصرف المقرر له عشر درجات أيضا أى خفض ، فبقى على حاله تسع من عشر درجات ، كما خفض الدرجة المقررة لبند التعاون والسلوك من عشر درجات الى سبع درجات من عشر ، وذلك دون بيان سبب هذا التخفيض ، الأمر الذى لا يظهر معه أنه اعتمد فى ذلك على أساس صحيح ، اذ لم يورد الأسباب التى أقام ذلك عليها ، فضلا عن تناقض التقدير فى ذاته فى خصوص القدرة على تحمل المسؤولية مع ما أقر به له فى تقديره للاستعداد الذاتى له وحسن التصرف حيث منحه تسع درجات من عشر ، وفى الشخصية والقدرة على القيادة حيث منحه منها ثمانى درجات من عشر ، وفق تقدير رئيسه ومديره المحلى ، فضلا على انعدام الدليل من واقع ملف خدمته على أن ثمت ما يقتضى انقاص درجاته فى التعاون والسلوك على ما قدر له فى السنوات السابقة ، وفى تقدير الرئيسين المذكورين، وبذلك يكون هذا التقدير الذى اعتمدته لجنة شئون الموظفين دون أن تبدى هى الأخرى أسبابا يحمل عليها بدوره غير قائم على سببه . وهذا هو الشأن فى تقدير كفاية الطاعن فى سنة ١٩٧٧ اذ نسابه ما شاب تقرير كفايته عن سنة ١٩٧٥ من حيث قيام رئيس المصلحة بتخفيض المرتبة التى قدره بها رئيسه المباشر والمدير المحلى من ممتاز الى جيد دون ايراد سببه المبرر له وعدم تحديد المواضع التى جرى منها خفض من عناصر التقدير موزعة على بنوده المختلفة حسبما وردت فى النموذج الذى حرر عليه واعتماد لجنة شئون الموظفين له بحالته دون بيان سببه ، ومما يترتب عليه اغفال ما أوجبه القانون فى الخصوص ويستفاد منه أنه لم يبين على أساس واضح يحمل عليه ، وذلك ما يشكك فى سلامته ، وهو ما يقتضى اعتباره باطلا ، واعتبار

مرتبة كفايته في تلك السنة أيضا بمرتبة ممتاز . إذ لم يجد ما يسوغ نقصانها عن سابقتها .

ومن حيث أن الترقية الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج الصادر بها القرار رقم ٥٧٤ في ٣ من يولية سنة ١٩٧٨ ، تحكمها المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تقضى بأن يكون الاختيار . وتشتترط لذلك أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية وعلى ذلك فيكفي الطاعن أن يكون تقديره في السنتين الأخيرتين ، في تقارير الكفاية السنوية ، بمرتبة ممتاز ، وما تطلبت به الجهة الادارية زيادة على ذلك ، من اشتراط أن يكون تقديره في السنوات الثلاث الأخيرة بهذه المرتبة أيضا « فيه زيادة على ما قررت هذه المادة ، ومن مقتضاه أن يستبعد من الترقية بعض من توفرت فيه ، على مقتضاها شروط الصلاحية لها ، وهو ما لا يصح لمخالته النص ، وليس للادارة أن تشدد من المعايير التي جعلها أساس الترقية في خصوص هذه التقارير ، على أن الطاعن ، يعتبر على ماتقدم أنفا ، مستوفيا شرط الحصول على تقدير ممتاز .

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/١١/٢٧)

قاعدة رقم (١١١)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — المعايير والضوابط التي يحق للجهة الادارية اضافتها الى المعايير والضوابط التي حددها القانون في مجال الترقية بالاختيار — بشرط أن تلتزم حدود القانون . اذا كان القانون قد اشترط حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين فانه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية بما لا يسمح للجهة الادارية أن تشتترط هذا التقدير عن الثلاث سنوات السابقة — أساس ذلك : أن

المعيار سيكون بلا حدود بما يؤدي اطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات .
ملخص الحكم :

من حيث أنه بالنسبة الى القرار رقم ٥٧٤ لسنة ١٩٧٨ بتخطي المدعى في الترقية الى الفئة الثانية فان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التي تبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويشترط الترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية . وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بمبلغ خدمتهم وبما يبيده الرؤساء عنهم . ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء ومدى صلاحيتهم للترقية بما لامعقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمد تقديرها من أصول ثابتة بالأوراق .

وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ومما تجدر الاشارة اليه أنه ليس صحيحا ما جاء في الطعن رقم ١٩٦ لسنة ٢٧ القضائية من أن اشتراط الجهة الادارية حصول العامل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز في السنوات الثلاث السابقة على صدور قرار الترقية لا يعدو خروجاً على حكم المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لأن ذلك يعتبر من قبل المعايير والضوابط التي يحق للجهة الادارية اضافتها الى المعايير والضوابط التي حددها القانون ، فهذا قول لايجد له صدى في القانون لأن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وان كانت تجيز للجهة الادارية اضافة بعض الضوابط والمعايير في مجال الترقية بالاختيار حسب طبيعة ونشاط كل وحدة الا أن المناط في ذلك ألا تتطوى تلك الضوابط على مخالفة القانون لأن

السلطة التي خولها اياها المشرع في هذا المجال تقف بالطبيعة عند الحدود التي نص عليها القانون ذاته بحيث يتعين على الجهة الادارية التي تلتزمها — وما دام أن القانون وضع قاعدة صريحة مفادها حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين فقط فانه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية في هذا المجال وبين أسس ضوابطها بما لا يسمح للجهة الادارية بعد ذلك أن تشترط هذا التقدير عن ثلاث سنوات اذ في هذه الحالة سيكون المعيار بلا حدود بما يؤدي اطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات •

(طعن رقم ١٩٥ ، ١٩٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٦/١٩)

تاسعا : ترخيص جهة الادارة في وضع ضوابط الترقية بالاختيار مرهون باحترام القانون وبعدم المساس بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا :

قاعدة رقم (١١٢)

المبدأ :

الاعتداد في الترقية بالاختيار بالكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية — ليس لجهة الادارة أن تضع قاعدة تؤدي الى المفاضلة على أساس الدرجات الرقمية في ذات مرتبة الكفاية •

ملخص الحكم :

ان الوضع القانوني المستفاد من المادتين ٢١ و ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يقضى صراحة باتخاذ الكفاية أساسا للترقية بالاختيار مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وأن المعول عليه في تقدير هذه الكفاية هو بما يحصل عليه العامل من مرتبة من المراتب التي أوردها القانون ذاته •

وانه وان كان للجهة الادارية أن تستن لنفسها قاعدة تنظيمية تتسم بطابع العمومية والتجريد وتكون بمثابة اللائحة أو القاعدة

القانونية الواجبة الاتباع الا أن هذا الحق المخول لجهة الادارة يجد حده الطبيعى فى عدم المساس بقاعدة قانونية أخرى صادرة من سلطة أعلى على نحو يعطل حكمها أو يهدره فإذا ما لجأت جهة الادارة عند الترقية بالاختيار الى اتخاذ الدرجات الرقمية فى ذات مرتبة الكفاية معيارا للمفاضلة بين العاملين الحاصلين على نفس المرتبة فأدى بها هذا الوضع الى عدم التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية فانها تكون بذلك قد أهدرت حكم نص صريح من نصوص القانون •

(طعن رقم ٤٢٥ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٩)

قاعدة رقم (١١٢)

المبدأ :

للسلطة المختصة اضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أن هذا مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادئ العامة المستفادة منها وليس من الجائز الاخلال بما نوجبه هذه النصوص والمبادئ العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين فى الترقية — وضع الجهة الادارية ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار مشترطة أن يكون المرشح من بين شاغلى المستوى الوظيفى السابق بشرط أن يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادى كامل على الأقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزارى بالتعيين فى الوظيفة الأعلى — هذا الشرط مخالف للقانون — إلغاء القرار الصادر بتخطى المدعى فى الترقية الى درجة وكيل وزارة •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه عن القرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ الصادر فى ١٩٧٧/٨/٢٠ بتعيين السيد ٠٠٠ ٠٠٠ وكيلا للوزارة للتعليم الاعدادى والثانوى ، والسيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ مديرا للتربية والتعليم بمحافظة الدقهلية بدرجة وكيل وزارة ، فان مجلس وكلاء الوزارة قد وضع الضوابط والمعايير اللازمة للترقية لدرجة وكيل وزارة بجلسته المنعقدة فى ١٧ و ١٩٧٧/٨/٢٠ مشترطا : — ان يكون المرشح

من بين تساغلي المستوى الوظيفي السابق بشرط ان يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادي كامل على الاقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزاري بالتعيين في الوظيفة الاعلى ٢٠ - ان يتوافر في المرشح الصلاحية التامة لشغل هذه الوظيفة والقدره الكاملة على تحمل مسؤولياتها ، مما قد لا يتوافر في بعض المرشحين بترتيب الاقدمية ولو كانوا من بين المستوفين للشروط العامة . ويبين من ذلك ان شرط ان يكون باقيا على انتهاء خدمة العامل سنة ميلادية على الاقل شرط مخالف للقانون وما كان يجوز لجهة الادارة ان تجعل الترقية رهينة بتحقيقه : اذ ان مؤدى هذا الشرط بالنسبة لمن لا يتوافر فيه مصادرة حقوق الرابطة الوظيفية رغم كون هذه الرابطة لازالت قائمة . وكأنه يوقف احكام الترقية بالنسبة لطائفة معينة من العاملين هم الذين سيجالون الى المعاش بعد اقل من سنة - واذا كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد اجازت للسلطة المختصة اضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، الا ان هذا مشروط باحترام نصوص القانون الاخرى والمبادئ العامة المستفادة منها وليس من الجائز الاحلال بما توجيه هذه النصوص والمبادئ العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين في الترقية باشتراط مثل هذا الشرط الذي ترتب عليه استبعاد السيد / ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ من مجال الترقية التي جرت بالقرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ .

ومن حيث أنه تبين أنه لا وجه لاستبعاد المدعى من عداد الصالحين للترقية المذكورة بحجة عدم استيفائه للشرط الذي ثبت مخالفته للقانون، وكانت الادارة لم تذكر سببا يسوغ تخطيه مع ما هو واضح من الاوراق من اقدميته على من رقيا وعدم نقصانه في درجة الكفالية ممن هو احدث منه من الرقنين فانه يجب اتباع المبدأ الذي جرت عليه المحكمة وهو أنه لا يجوز تخطي الاقدم الى الاحداث الا اذا كان الاحداث ظاهر الامتياز على الاقدم . ومن ثم يتعين التقرير بأنه ليس ثمة من وجه لتخطي المدعى بالقرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ واعتبار هذا القرار فيما تضمنه من تخطيه باطلا . وما يترتب على ذلك من آثار .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه اخذ بنظر

ما تقدم بالنسبة لطلب المدعى إلغاء القرار رقم ١٣٧ لسنة ٧٧ فيما تضمنه من تخفيه في الترقية الى وظيفة وكيل وزارة لذلك يتعين الحكم بإلغاء القرار رقم ١٩٧٧/١٣٧ فيما تضمنه من تخفى المدعى وتأييد الحكم المظعون فيه فيما عدا ذلك ، والزام الجهة الادارية المصروفات .
(طعن رقم ٥١٥ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨)

عاشرا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار وجب التزامها في التطبيق الفردى :

قاعدة رقم (١١٤)

المبدأ :

الترقية في نسبة الاختيار متروك أمرها لتقدير الادارة ما دام قرارها خلا من اساءة استعمال السلطة — متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار تعين عليها التزامها في التطبيق الفردى — وجوب أن تكون هذه الضوابط مطابقة للقوانين واللوائح نصا وروحا ، والا كان قرار الترقية مخالفا للقانون .

ملخص الحكم :

لئن كانت الترقية في نسبة الاختيار متروك أمرها لتقدير الادارة بما لا معقب عليها مادام خلا قرارها من اساءة استعمال السلطة . الا أنها اذا وضعت لاختيارها ضوابط معينة وجب عليها مراعاتها في التطبيق الفردى ، كما أنه يتعين عليها عند وضع هذه الضوابط أن تلتزم القوانين واللوائح نصا وروحا ، والا كان قرارها مخالفا للقانون . فاذا ثبت أن الضوابط التي وضعتها وزارة التربية والتعليم للترقية في نسبة الاختيار تقوم أساسا على التفرقة بين حملة المؤهلات العالية ، اذ جعلت الترقية مقصورة على من يكون من هؤلاء قد امضى أربع سنوات في الدراسة بعد شهادة البكالوريا ، وبذلك حرمت من الترقية من امضى منهم أقل من هذه المدة ، ومن هؤلاء خريجو معهد التربية ، في حين ان قرارات الانصاف — على ما يبين من الكشوف الملحقة بكتاب دورى المالية رقم

٢٣٤ — ٣٠٣/١ المؤرخ ٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ — قد سوت بين حملة تلك المؤهلات جميعها بأن اعتبرتهم في الدرجة السادسة بمرتب ١٢ جنيه شهريا من تاريخ التحاقهم بالخدمة بصرف النظر عن المسدة التي يقضونها في الدراسة بعد حصولهم على البكالوريا ، ومن ثم تكون الضوابط المذكورة مخالفة لقاعدة المساواة بين حملة المؤهلات حسبما قررتها قواعد الانصاف وهي صادرة من سلطة أعلى هي سلطة مجلس الوزراء ، هذا فضلا عن أن مؤداها هو المساكن بأقدميات ذوى الشأن بطريق غير مباشر ، بحيث يصبح الأحدث من حملة مؤهل معين يتقدم على الأقدم من حملة مؤهل بذاته ، مع أن قرارات الانصاف تسوى بين المؤهلين تماما حسبما سلف بيانه .

(طعن رقم ٧٥٩ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/١٥)

قاعدة رقم (١١٥)

المبدأ :

إطلاق القانون للإدارة سلطة الاختيار في الترقية — حقها في أن تضع من القواعد ما تضبط به تقديرها — وجوب التزام هذه القواعد في التطبيق على الحالات الفردية .

ملخص الحكم :

للإدارة ، في حدود نسبة الاختيار ، أن تضع من القواعد العامة ما تضبط اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها في الحالات الفردية ، والا خالفت القانون إذا تنكبت في التطبيق ما وضعته من قواعد ، كل ذلك إذا كان القانون أطلق لها الاختيار ولم يضبطه بقواعد معينة في تقدير درجات الكفاية بأرقام منضبطة أو غير ذلك من المعايير ، كما فعل في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، إذ يجب عندئذ التزام المعايير التي وضعها القانون لتقدير درجات الكفاية إذا كانت وحدها هي المناط في المفاضلة والاختيار طبقا للقانون . فإذا كان الثابت أن وزارة التربية والتعليم عدت في سنة ١٩٥١ الى وضع قواعد للترقية بالاختيار الى الدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي ، فرأت أن يرقى

بالاختيار من بين الحاصلين على دبلوم معهد التربية العالى أو العالمية مع اجازة التدريس جميع من ترجع أقدميتهم في السادسة الى ٣١/١٠/١٩٤٧ ، فانه ليس في تعيين هذا التاريخ اهدار لجدا المفاضلة في نسبة الاختيار ، بحسب الضوابط التي وضعت له ، ولا عودة الى الأقدمية مع تحريف اصولها ، بجعل مناطقها الحصول على المؤهل الدراسى بدلا من نيل الدرجة ، بل هو في الحق ضبط لعملية الاختيار بمراعاة الاقدمية المستندة الى تاريخ معين فهو موازنة لمبدأين على أساس يتفق مع العدالة ، وهو الجدارة بمراعاة الاقدمية .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

الفرع الخامس

منطقية الترقية بالاختيار

اولا : الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات تكون بالاختيار للكفاية :

قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات — تكون بالاختيار للكفاية — سلطة الادارة في شأنها تقديرية لامعقب عليها مادام قرارها مبرءا من عيب الانحراف .

ملخص الحكم :

ان سلطة الادارة في الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات في ظل المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ هي سلطة تقديرية مطلقة غير مقيدة بلجراءات معينة أو اوضاع خاصة ، ولذا فان الادارة تستقل بالمفاضلة بين الموظفين عند اجراء الترقية

مستهدية في سبيل ذلك بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات وبما تلمسه فيه من كفاية واستعداد ، ولا معقب عليها في ذلك ، مادام قرارها مبرءاً من عيب الانحراف بالسلطة .

(طعن رقم ١١٨٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٢)

قاعدة رقم (١١٧)

المبدأ :

الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها — عناصر المفاضلة بين المرشحين لها — ترخص الادارة في اجرائها بما لا معقب عليها بشرط عدم اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان العناصر التي تتطلبها الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها تختلف عن العناصر التي تتطلبها الترقية الى ما دون ذلك من وظائف ، والمفاضلة في مجال الاختيار لشغل هذه الوظائف أمر متروك لتقدير الادارة ، تستهدي فيه بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات ، وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار . وهذا التقدير تستقل به الادارة بما لا معقب عليها ، مادام قد برىء قرارها من عيب الانحراف في استعمال السلطة ، ولا وجه للتحدي في هذا المقام بالاختصار عند الاختيار على ما تضمنته التقارير السنوية عن أعمال الموظف خلال حياته الوظيفية .

(طعن رقم ٨١٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعدة رقم (١١٨)

المبدأ :

ترقية الى الدرجة الاولى — يؤخذ فيها بتقدير لجنة شئون الموظفين مادام الموظفون المرقون لا يخضعون لنظام التقارير السنوية .

ملخص الحكم :

إذا كان المدعى والمطعون في ترقيتهما لم تقدم عنهم جميعا تقارير سنوية خلال السنتين السابقتين على القرار موضوع الطعن الحالى لعدم خضوعهم لنظام التقارير السرية ، فمن الطبيعي أن يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير في تقدير كفايتهم وصلاحياتهم للوظائف التي رقوا اليها لأنها بحكم تشكيلها واتصال اعضائها بالمرشحين اقدر على تبيان حقيقة اقدارهم وتعرف كفاياتهم ، فاذا تبين لها من المعلومات التي استقتها من مصادرها العالية أن المدعى لم يكن ملما بعمله ، ولا حازما في ادارته وأن المطعون في ترقيتهما يفضلانه في هذا المضمار ، فلا جناح عليها ان أثرتهما بالاختيار للترقية الى الدرجة الأولى دون المدعى .

(طعن رقم ٥٤٣ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١١٩)

المبدأ :

تفسر المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الترقية الى وظائف الدرجة الأولى طبقا لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تكون بالاختيار وبنسبة ١٠٠ ٪ .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة (٣٧) منه على ان : « مع مراعاة حكم المادة (١٦) من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى في ذلك بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ٤٠٠٠ ، وأن الجدول رقم (١) المرفق بالقانون

المذكور لم يضع نسبة ترقية بالاختيار قرين الدرجة السادسة ووضع نسبة للترقية بالاختيار قرين كل درجة من الدرجات التي تعلوها حتى درجة وكيل وزارة ولم يضع نسبة قرين درجة وكيل أول .

ويبين من ذلك أن المشرع وضع تفرقة بين نسب الترقية بالاختيار الى مختلف الوظائف ، فوضع درجات الوظائف العليا (مدير عام • وكيل وزارة • وكيل أول) في مجموعة واحدة وقضى بصريح النص بأن الترقية اليها تكون بالاختيار بصفة مطلقة • وفيما عدا هذه الوظائف بدءاً من الدرجة الأولى فما دونها تكون الترقية اليها بالاختيار في حدود النسب الواردة قرين كل درجة بالجدول رقم (١) المشار اليه يؤيد هذا أن المشرع لم يورد قرين الدرجة السادسة ثمة نسبة للترقية بالاختيار باعتبارها درجة بداية التعمين ولا يرقى اليها ، في حين أورد أمام الدرجة الخامسة ١٠٪/ للترقية بالاختيار بما مفاده ان الترقية اليها من الدرجة السادسة تكون بالاختيار في حدود تلك النسبة ، أي أن النسبة التي أدرجها المشرع قرين الدرجة الخامسة هي نسبة خاصة بالترقية اليها وليس منها وعليه فانه تمشيا مع هذا التدرج تكون الترقية من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى بنسبة ١٠٠٪/ منها بالاختيار وهي بالنسبة المدرجة قرين الدرجة الأولى .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الترقية الى وظائف الدرجة الأولى طبقا لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تكون بالاختيار بنسبة ١٠٠٪/ .

(ملف رقم ٥٥٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٥/١٣)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة معلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — نصها على أن الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى ومليطوها تتم بالاختيار دون التقيد بالاقدمية مع وجوب اخطار من تتخطاهم الوزارة أو المصلحة ولهم التظلم الى

الوزير خلال شهر من اخطارهم وتكون قراراته في هذا الشأن نهائية غير قابلة للطعن أمام أية جهة — افصح المذكرة الايضاحية عن حكمة هذا النص — هي عدم خضوع هذه الطائفة من الموظفين لنظام التقارير السرية واتصال افرادها برؤساء الجهات الادارية مما يمكنهم من الحكم على كفايتهم — استبدال التظلم الادارى بالطعن القضائي حتى لا يحرم افراد هذه الطائفة من الضمانات الكافية — القول بأن القانون أطلق يد الادارة في الترقية الى هذه الدرجات دون معقب عليها ولا تسمع دعوى الطعن على القرارات الصادرة بشأنها — لا يتفق والفهم الصحيح للنص وحكمته — اقتران عدم التعقيب القضائي بوجوب اخطار من تتخطاهم الادارة في الترقية الى هذه الدرجات — نتيجة ذلك — سماع الدعوى بالطعن على قرارات الترقية اذا تخلف اخطار من تخطوا .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقرار بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ صارت تجرى بالآتي « أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الاولى ، ومن الاولى الى ما يملوها من درجات ، فكلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية . وعلى الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم في الترشيح للترقية بالاختيار من هؤلاء الموظفين ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم ، وتكون قرارات الوزير في هذا الشأن نهائية وغير قابلة للطعن أمام أى جهة كانت وذلك استثناء من أحكام المواد ٨ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ » ، وقد أفصحت المذكرة الايضاحية عن قصد الشارع من التعديل الذى لحق المادة ٣٨ فجاء بالمذكرة « أن هذه المادة تقضى بأن الترقيات الى الدرجة الثانية فصاعدا تكون كلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية . ولما كانت هذه الطائفة من الموظفين لا تخضع لنظام التقارير السرية ، وانما يقصل افرادها بحكم مناصبهم في درجات الوظائف العليا أوثق صلات العمل برؤساء الجهات الادارية التسامح لها ، وبذلك يجتمع لهذه الجهات أقرب الحقائق والمعلومات عن كفايتهم واهليتها مما يجعل من اللائق ان يكون القول الفصل في ترقياتهم الى جهات الادارة المذكورة دون تعقيب عليها من سلطة القضاء ، ورؤى

لذلك وتحقيقا لاستقرار الأوضاع في الوظائف ذات الدرجات العليا مع عدم حرمان شاغليها من الضمانات الكافية استحداث حكم جديد يوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطارهم من تتخطاهم في الترشيح للترقية بالاختيار من الموظفين المذكورين مع فتح الباب أمامهم للتظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم على ان تكون قرارات الوزير في شأنهم بعد ذلك نهائية وغير قابلة للطعن أمام الجهات القضائية » .
ومؤدى ذلك ، على عكس ما ذهب اليه الوجه الأول من طعن الحكومة في الحكم المطعون فيه . ان الشارع اذ ألغى بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ التعقيب القضائي على قرارات الوزير في الترشيح للترقية من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها للاعتبارات التي تدرها وافصح عنها في المذكرة الايضاحية ، قد قرن ذلك في الوقت ذاته باستحداث تنظيم جديد يكفل لذوى الشأن عدم حرمانهم من الضمانات الكافية ، بأن أوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم في الترشيح للترقية كي يستطيعوا التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم على ان تكون قرارات الوزير في شأنهم بعد ذلك نهائية غير قابلة للتعقيب عليها من القضاء الادارى ، وغنى عن البيان أن ذلك هو الفهم الحق لما أدخله الشارع من تعديل على حكم المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في المجال القانوني الصحيح الذى شرعت هذه المادة لانزال حكمها عليه ، وأعمال أثرها فيه .
وتأسيسا على ذلك لا يستقيم الوجه الاول من الطعن فيما اتجه اليه من طلب الحكم بعدم جواز سماع الدعوى على مقتضى التعديل التشريعى آنف الذكر .

ثانيا : — الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعطوها من وظائف تتم بالاقتيار :

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

المادة ١٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعطوها من وظائف بالاقتيار وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ بمبلغ ٨٧٦ فيستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملفات خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم — واذا كانت الترقية بالاقتيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وان الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام فلا انحراف بالسلطة الا انه يجب أن يستمد تقدير الادارة من أصول ثابتة بالأوراق بان تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين — اذا افصحت الادارة عن أسباب تخطى العامل فى الترقية بالاقتيار فان هذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الادارى .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعطوها من وظائف بالاقتيار وبالاقدمية الى الوظائف الاخرى ٠٠ وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى تبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعطوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن الترقية بالاقتيار ولاية اختيارية مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وان الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء

العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب على هذا التقدير طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة تستهدى الادارة في تقديرها لكفاية المرشحين للترقية في الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا عند الترقية بما ورد في ملفات خدمتهم وبما يبيديه الرؤساء عنهم وعلى ذلك فمناطق ترخص جهة الادارة في الترقية بالاختيار ان يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وان تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يبيديه من الرؤساء عنهم .

وفي كل الاحوال فإنه ان أفصحت الادارة عن أسباب تخطي الموظف في الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المحكمة في خصوص هذه المنازعة فان الثابت من الاوراق ان المدعي كان هو السابق في ترتيب الاقدمية بالنسبة الى كل من السيدتين / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ و ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ الا أنه بمناسبة النظر في أمر الترقية الى وظيفة مدير عام بالقرار المطعون فيه عمدت الادارة الى وصفه بأنه تنقصه بعض المقومات الادارية اللازمة لقيادة مرؤوسيه ، ولم تنكر عليه الادارة صلاحيته الفنية فأكدت أنه يمكن الاستفادة من خبراته في مجال التأمين والمعاشات في مجال ليست ذات صفة ادارية ولم تبين الادارة ماهية الصلاحية الادارية التي انكرتها على المرقى ، كما أنها عادت بعد قرار الترقيات المطعون فيه الى الاقرار للمدعي بالصلاحية الادارية وذلك بترقيته الى وظيفة مدير عام بالربط ١٨٠٠/١٢٠٠ اعتبارا من ١٧/٨/١٩٧٦ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨١٨ لسنة ١٩٧٦ وقد رقى المدعي الى الدرجة الثانية بالفئة ٨٧٦/١٤٤٠ سابقا على زميلتيه المطعون في ترقيتهما اللتين رقيتا الى تلك الدرجة في ١٣/٧/١٩٦٩ بينما كانت ترقية المدعي اليها في ١٨/٤/١٩٦٨ دون ان يرمى المدعي بنقص في كفايته الادارية وفي القدرة على قيادة مرؤوسيه وعلى ذلك يكون سبب تخطي المدعي في الترقية الى درجة مدير عام بالفئة ١٨٠٠/١٢٠٠ اعتبارا من ٩/١٢/١٩٧٤ غير قائم على ما يسند من ماضى المدعي في الوظيفة ، كما أنه لا يتفق مع ترقيته الى تلك الوظيفة في ١٧/٨/١٩٧٦ بعد القرار المطعون فيه بأقل من سنتين كما أنه لا أثر لسبب التخطي وهو النقص في بعض المقومات الادارية اللازمة لقيادة المرؤوسين لا أثر

لهذا السبب في ملف خدمة المدعى وفي تقارير الرؤساء عند الأمر الذي يجعله بلا أساس وقد صنع خصيصا لتخطى المدعى في الترقية بالقرار المطعون فيه ، واذ خلص الحكم المطعون فيه الى أن سبب تخطى المدعى في الترقية الى درجة مدير عام ١٨٠٠/١٢٠٠ اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٩ بالقرار المطعون فيه ليس عليه دليل في ملف خدمة المدعى وقد اعترفت الادارة للمدعى بالكفاية ورقته الى وظيفة مدير عام بالفئة ١٨٠٠/١٢٠٠ اعتبارا من ١٩٧٦/٨/١٧ ، والثابت أنه أسبق من المطعون عليهما في ترتيب الاقدمية ، وأنه لما كان الاصل أنه لا يجوز تخطى الاقدم مادامت كفايته تؤهله للترقية لذلك يكون القرار المطعون فيه قد خالف صحيح حكم القانون فيما تضمنه من تخطى المدعى وترقيه المطعون عليهما اذ خلص الحكم المطعون فيه الى هذه النتيجة فانه يكون قد أصاب الحق في قضائه وجاء مطابقا للقانون حقيقا بالتأييد ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون الأمر الذي يتعين معه الحكم برفض الطعن والزمام الجهة الادارية الطاعة (بالمصرفات) .

(طعن رقم ٦٤٦ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٤)

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

المادة (١٥) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا وما يعلوها بالاختيار ويستهدى في تحديد مرتبة الكفاية بما ورد بملفات خدمة المرشحين للترقية وبما يبيديه الرؤساء عنهم — سلطة الادارة التقديرية في هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها بيد أنه اذا ابحت الادارة اسباب ترقية من شملته الترقية واسباب تخطى من لم تصادفه الترقية فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية — لا يجوز تخطى الاقدم وترقية الاحدث الا اذا كان الآخر متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويستهدى في تحديد مرتبة كفاية شاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها بما ورد في ملف خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم ويبين من هذا النص ان المشرع قدر مال للوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها من أهمية خاصة باعتبارها من الوظائف القيادية وان الترقية اليها تتطلب عناصر معينة تختلف عن العناصر التي تتطلبها ما دونها من الوظائف ولما كان شاغلي هذه الوظائف لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فقد اوضح المشرع صراحة ان تحديد مرتبة كفايتهم انما يكون بالاهتداء بما ورد في ملف خدمتهم وما يبدية الرؤساء عنهم أى ان المشرع جعل للادارة سلطة تقديرية في اختيار من يصلح لشغل هذه الوظائف في ضوء ما يتبين لها في حق المرشحين من الكفاية والاستعداد والمزايا والصفات والأمر في المفاضلة بين المرشحين لشغل هذه الوظائف متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بمزايا الموظف وصفاته وقدراته وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار وسلطة الادارة التقديرية في هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب الاساءة أو الانحراف في استعمال السلطة بيد أنه اذا ابدت الادارة سبب ترقية من شملته الترقية وسبب تخطى من لم تصادفه الترقية فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية وعن السبب الاول لتخطى المدعى في الترقية الى وظيفة من فئة مدير عام بالقرار المطعون فيه وهو أنه يقل في الكفاية عن المرشحين الاحدث في ترتيب الاقدمية فان الثابت من المقارنة التفضيلية المتقدم ببيانها ان المرشحين الذين تخطوا المدعى في الترقية وكانوا احدث منه في ترتيب الاقدمية لا يزدون عنه في الكفاية كما ان المدعى لا يقل عنهم في هذا المجال مادام حكم القانون ان الادارة تستهدى في تقدير كفايتهم بما ورد بملفات خدمتهم وما يبدية الرؤساء عنهم ، ولم يثبت من الاوراق ان المرقين يتميزون على المدعى بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز وقد رقى المدعى الى وظيفة من فئة مدير عام

بوزارة التخطيط بالربط ١٢٠٠/١٨٠٠ بالقرار رقم ٩١ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ١٥/١٠/١٩٧٧ بالاختيار للكفاية وهو ما يشهد له بالكفاية المبررة لترقيته بالاختيار في دوره بالاقدمية بالقرار المطعون فيه بوصف الاقدمية قرينة على الكفاية مادام لم يثبت ان المرقيين الذين تخطوا المدعى في الترقية بالقرار المطعون فيه يزدون عليه في الكفاية . اما السبب الثاني لتخطي المدعى في الترقية بالقرار المطعون فيه وهو ان ممارسته للعمل التخطيطي القومي والقطاعي محدودة للغاية ولفترات مفردود عليه بأن ممارسة العمل التخطيطي لاتصلح سببا للترقية بالاختيار في حكم القانون ذلك ان الترقية بالاختيار في حكم القانون أساسها الكفاية في أى موقع عمل يشغله الموظف بلا تخصيص سواء في مجال التخطيط أو الاعمال الادارية أو شئون العاملين أو الاعمال المالية والشئون القانونية أو أى مجال عمل آخر مادامت الترقية تتم الى درجات مالية غير مخصصة لوظائف بعينها واردة في حقل عمل واحد دون غيره - كما هو الشأن في هذه الخصومة - والاخذ بالسبب الثاني كمبرر لتخطي المدعى في الترقية الى وظيفة في فئة مدير عام بالقرار المطعون فيه يؤدي الى قصر الترقية على العاملين في مجال التخطيط وحسبها عن غيرهم بلا اساس من احكام القانون رغم ما هو ثابت من الاوراق من تنقل المدعى بين الوظائف الادارية والقانونية ووظائف التخطيط والافادة منه في هذه المجالات كلها . ولكل ما تقدم يكون تخطي المدعى في الترقية في دوره بالاقدمية المطلقة الى وظيفة من فئة مدير عام بالربط ١٢٠٠/١٨٠٠ بالقرار المطعون فيه الصادر من رئيس مجلس الوزراء برقم ٨٥ لسنة ١٩٧٦ في ١٤/٣/١٩٧٦ قد وقع مخالفا لاحكام القانون واذا رقي المدعى الى وظيفة من فئة مدير عام بالقرار رقم ٩١ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ١٥/١٠/١٩٧٧ فان مصلحته تقتصر على ارجاع اقدميته - بمراعاة دوره في ترتيب الاقدمية قبل صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٨٥ لسنة ١٩٧٦ في وظيفة من فئة مدير عام بالربط المالي ١٢٠٠/١٨٠٠ الى تاريخ نفاذ القرار المطعون فيه في ١٤/٣/١٩٧٦ واذا قضى الحكم المطعون فيه بارجاع اقدمية المدعى في وظيفة المدير العام الى ١٤/٣/١٩٧٦ ، فانه أى الحكم المطعون فيه يكون قد صادف وجه الحق وجاء حقيقيا بالتأييد ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون .

والأمر الذي يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا ويرفضه موضوعا
والزام الحكومة بالمصروفات •

(طعن رقم ٥٦ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

قاعدة رقم (١٢٣)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة (١٥) من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ بنظام
العاملين المدنيين بالدولة — أن الترقية الى الفئة التي يبدأ ربطها بمبلغ
١٢٠٠ جنيه سنويا تكون بالاختيار وتبعا لذلك فإنه يجوز ترقية الأحدث
دون الأقدم اذا كان الأحدث هو الأجدر وتقدير هذه
الجدارة لا يتجاوز حدود القانون — اذا كانت تقارير الأقدم دون
تقارير الأحدث وأن الأقدم لم يشغل وظائف تتسم بالأهمية فإن تفضيل
الأحدث في الترقية بالاختيار له ما يبرره — صحة قرار الترقية •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذي يحكم الترقية محل النزاع ، تنص على أنه
مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى اليها
يكون شغل الوظيفة بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التي تسبقها
مباشرة أو بالتعيين أو بالنقل ، وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ
ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ••
وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه وما يعلوها
يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بمبلغ خدمتهم
وما يديه الرؤساء عنهم ، ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على
اقتراح لجنة شؤون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار
بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة •

والمستفاد من أحكام هذه المادة ان الترقية الى الفئة التي يبدأ
ربطها بمبلغ ١٢٠٠ جنيه سنويا ، كمثل الترقية المثار أمرها في الدعوى

المطعون على الحكم الصادر فيها ، تكون بالاختيار ، وان الهدى في تقدير كفاية شاغلي الفئة الثانية التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا ، كثنان المدعى والمطعون على ترقيتهما قبل صدور القرار المطعون فيه يكون في ضوء ما ورد بملفات خدمتهم وما يبيده الرؤساء في حقهم .

ومن حيث ان الكفاية المؤهلة للترقى ، ايا كان مصدرها أو المعين الذي تستمد منه شواهدا ، اذ تحل محل الاقدمية في مدارج الترقية بالاختيار ، فانها وان كانت تستبعد الاقدمية كمعيار حاسم في هذا المضمار ، الا أنه يبقى ان الاختيار كطريق قانوني للترقية انما يقصد به تمكين الادارة من انتخاب من تراه اصلح واجدر لتولى الوظيفة الاعلى بصرف النظر عن الاقدمية ، الأمر الذي يجيز عندئذ ترقية الأحداث دون الاقدم ، اذا كان الحدث هو الاجدر وتقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القانون ، طالما يستمد التقدير اسبابه من اصول تنتج في ملفات الخدمة وشهادة الرؤساء ، بغير تعسف ولا أساءة لاستعمال السلطة .

ومن حيث انه بالرجوع للملفات خدمة المدعى والمطعون على ترقيتهما — السيد / والسيد / — يبين ان المدعى رقى الى الدرجة الثانية (الفئة ٨٧٦ / ١٤٤٠ طبقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٦٧ ، وكان يعمل بالادارة العامة للتصميم الصناعى ، وفي ٢٨/٥/١٩٧٣ نقل من تلك الادارة الى ادارة المكتبات والاحصاء ، ثم صدر قرار في ٢٣/٦/١٩٧٣ بتعيينه مشرفا على مكتبة الهيئة ، الى ان صدر قرار في ١٠/٧/١٩٧٥ متضمنا نقله لمعاونة مستشار الهيئة الذى اسندت اليه مهمة متابعة مشروعات الاستثمار العربى والاجنبى من ناحية حصر وتصنيف هذه المشروعات ، اما السيد / رقى الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٧١ وكانت وظيفته في ادارة التخطيط والمتابعة ، وفي ٢٧/٧/١٩٧٢ نقل للعمل بادارة الميزانية ، وبتاريخ ١٧/٣/١٩٧٦ ندب مديرا عاما للادارة العامة للتخطيط والمتابعة (الموازنات الاستثمارية والمتابعة) ، وقد رشح للاستراك في برنامج تدريبي في مجال التخطيط الصناعى تنظمه منظمة

اليونيد وبالتعاون مع حكومة ألمانيا الاتحادية خلال شهر ابريل سنة ١٩٧٦ — وبالنسبة الى السيد / رقى الى الفئة ٨٧٦ — ١٤٤٠ ج اعتباراً من ١٩٧١/١٢/٣١ ، وكان يعمل بإدارة الميزانية وفي ١٩٧٦/٣/١٧ نذب للعمل مديراً عاماً للإدارة العامة للإحصاء (التوثيق والمعلومات) ، وقد رشح لمنحة مقدمة من منظمة اليونيد وفي مجال التوثيق والمعلومات الصناعية في منتصف عام ١٩٧٦ بالاتحاد السوفيتي وبلجيكا ، وفي ١٩٧٦/٤/١٣ أوفد الى تونس في مهمة رسمية لحضور مؤتمر معلومات وبتاريخ ١٩٧٦/١١/٢٠ أوفد الى بودابست بالجر لحضور اجتماع منظمة اليونيد وفي مجال استخدام أساليب الاعلام الادارية في رفع الاداء الصناعي .

ومن حيث ان البيانات المقدمة في الدعوى من الهيئة الطاعنة تشير الى ان اخر تقارير سرية قدمت عن المدعى والمطعون على ترقيتهما على مدى التقارير الخمس السابقة على ترقية كل منهم الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج ، كانت بمرتبة جيد — جيد — ممتاز — ممتاز بالنسبة الى المدعى عن الفترة من ١٩٦٤/١/١ حتى آخر عام ١٩٦٧ ، وكانت كلها بمرتبة ممتاز بالنسبة الى المطعون على ترقيتهما عن الفترة من ١٩٦٦/١/١ حتى آخر عام ١٩٧٠ ، وفيما قبل تلك التقارير ، كانت تقاريرهما افضل بصفة عامة بالمقارنة بتقارير المدعى .

ومن حيث أنه في ضوء ذلك فان جهة الادارة اذ تتجه لشغل وظائف رئيسية في الفئة ١٢٠٠/١٨٠٠ ج ، وتختار للترقية اليها المطعون على ترقيتهما دون المدعى ، متذرة بانهما اجدر منه عند الاختيار لهذه الترقية ، فان تقريرها في هذا الشأن يكون مستمداً من عناصر نتجته وأسباب تسانده من واقع ملفات الخدمة ، فعلى مدى مدة خدمة المدعى بالهيئة كانت تقاريره السنوية دون تقاريرهما على الوجه السابق ايراده ، وخلال المدى الزمنى السابق على الترقية فيها شغل المدعى وظائف لاتسم بأهمية ملحوظة تتراوح بين العمل في ادارة عامق الاشراف على مكتبه ومعاونة مستشار للهيئة في مهمة « حصر وتصنيف » مشروعات استثمارية ، بينما المطعون على ترقيتهما اسندت اليهما أعمال ملحوظة

الأهمية بين العمل بإدارات عامة والقيام بأعمال مدير إدارة عامة ندبا يدل على ثقة الرؤساء وتقديرهم ، فضلا عن ايفادهما في مهام بالخارج مما يؤكد تلك الثقة وهذا التقدير ، ومن ثم يكون ما جنحت اليه جهة الادارة من تفضيل لهما على الماعى فى الترقية هو مسلك له ما يبرره فى الواقع ، ولا يتأتى الادعاء بمخالفته للقانون ، لان له مسند يقيسه ولا يسمح بالتعقيب عليه بادعاء فساد على نحو يبطل قرار الترقية لبطلان الاختيار أو تخلف مسنده . هذا الى أنه ليس فى الاوراق مايمكن معه استظهار ان الاختيار شابه انحراف أو اساءة لاستعمال السلطة .

(طعن رقم ٢٠٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

الثالث : — الترقية بالأقدمية فى النسبة المقررة لذلك ، واستعمال نسبة الاختيار .

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

الترقية بالاختيار سواء بالتطبيق للمادة ٣٨ أو المادة ٤١ من قانون الموظفين ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — جوازية — الترقية بالأقدمية فى النسبة المقررة لذلك — وجوبية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على ان تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى بالأقدمية فى الدرجة ومع ذلك يجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى حدود نسبة ٥٠٪ للترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية ، كما تنص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون المذكور على أنه يجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار ، وبشرط ان لايزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند

الترقية الى أية درجة أعلى . ويبين من ذلك أن الترقية بالاقتدار ، سواء بالتطبيق للمادة ٣٨ أو المادة ٤١ من القانون المذكور ، هو أمر جوازى متروك لتقدير الجهة الادارية ، فقد ترى عدم استعمال هذه الرخصة وتجري الترقية على أساس الاقدمية أو بعض الدرجات التى كان يجوز لها أن ترقى فيها بالاقتدار سواء بتطبيق هذه المادة أو تلك ، وعلى العكس من ذلك فان الترقية بالادمية فى النسبة المقررة لذلك وجوبية ؛ كما لا يجوز للجهة الادارية أن تجوز على هذه النسبة فترقى بالادمية عددا من الدرجات أقل مما تحدده هذه النسبة .

(طعن رقم ١٧٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

سلطة الادارة مقيدة فى الترقية لغاية الدرجة الثانية - وجوب التزام نسبة معينة للاقدمية ، والبده بها ، وعدم التخطى فى نسبة الاقدمية الا اذا قدم تقريران بدرجة ضئيف واتمام الترقية فى نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العاملين الآخرين - سلطتها فى الترقيات خارج هذه القيود ، وفى الترقيات فيما يطو الدرجة الثانية .

ملخص الحكم :

ان الشارع ، وان قيد سلطة الادارة فى الترقية لغاية الدرجة الثالثة بقيود هى التزام نسبة معينة للاقدمية والبده بهذه النسبة وعدم تخطى صاحب الدور فى نسبة الاقدمية الا اذا قدم عنه تقريران بدرجة ضئيف ، وان تكون الترقية فى نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العاملين الآخرين ، الا أنه فيما عدا هذه القيود الواردة على الترقيات لغاية الدرجة الثالثة ، ثم فى الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى وما يطولها التى لم تقيد بمثل تلك القيود - فان الشارع قد جعل ولاية الترقية اختيارية للادارة واطلق سلطتها فى تقدير ملائمتها ووزن مناسبتها ، فيجوز لها أن تجربها على أساس الاقدمية اذا توافرت الصلاحية فى صاحب الدور ، ويجوز لها أن تجربها بالمفاضلة بين المرشحين

فترقى الأحداث إذا كان اكفاً من الأقدم ، ولا معقب عليها في هذا كله ، مادام قد خلا تصرفها من إساءة استعمال السلطة ، وبشرط أنه عند التساوى في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٢)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

تحديد القانون نسبة الأقدمية ونسبة الاختيار — استفادة نسبة الأقدمية في إحدى حركات الترقية ، وعدم ترقية أحد بالاختيار — استعمال نسبة الاختيار في حركة ترقية تالية خلال السنة — صحة ذلك .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن مجموع الدرجات الثانية التي كانت محلاً للترقية في قرارات (سبتمبر سنة ١٩٥٢ وفبراير وأبريل سنة ١٩٥٣) هي تسع درجات ، يخص نسبة الأقدمية فيها — بالتطبيق لأحكام المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — الثلثان ، أي ست درجات ، ونسبة الاختيار فيها الثلث ، أي ثلاث درجات ، بشرط ألا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على أربعين في المائة منها طبقاً للمادة ٣٩ منه ، وأنه لم يتم في القرارات المذكورين الأولين (سبتمبر وفبراير) أية ترقية بالاختيار وإنما تمت الترقيات فيهما بترتيب الأقدمية وحدها ، فيكون من حق الإدارة — والحالة هذه — أن تستدرك أعمال حقها في الترقية بالاختيار ، أي في غير الدور في حدود نسبتها المقررة ، في قرار الترقية الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، مادامت قرارات الترقية جميعاً قد صدرت خلال السنة .

(طعن رقم ٩٦٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٢٢)

الفصل الرابع

الترقية والكادرات والمؤهل الدراسي
والوظائف التى تقتضى تأهيلا خاصا

الفرع الأول

الترقية والكادرات

اولا : الترقية من الدرجة الرابعة فى الكادر الكتابى الى الدرجة الثالثة
فى الكادر الادارى :

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الرابعة فى الكادر الكتابى الى الدرجة
الثالثة فى الكادر الادارى — الاصل فيها مراعاة القيود الواردة بالمادة
٤١ من قانون الموظفين — جواز اهدار بعض هذه القيود بسبب استحالة
الترقية الى درجات الكادر العالى فى نسبة الاقدمية — تطبيق ذلك
بالنسبة الى الدرجات الثالثة بالكادر الادارى فى ميزانية وزارة العدل
— جواز شغلها بالترقية اليها بالاختيار من بين موظفى الدرجة الرابعة
فى الكادر الكتابى متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاختيار .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض المادتين ٣٣ و ٤١ من قانون نظام موظفى
الدولة أن المادة ٣٣ تقرر أصلا عاما وهو عدم جواز ترقية الموظف الا الى
درجة خالية من نوع الوظيفة التى يشغلها فنية أو ادارية أو كتابية .
على أن الشارع قرن هذا المبدأ باستثناء نصت عليه المادة ٤١ أجاز
بمقتضاه الانتقال الى الكادر الادارى أو الكادر الفنى العالى لمن يبلغون

في الكادر الكتابي أو الكادر الفني المتوسط أعلى درجاته ، ذلك أنه رأى — لاعتبارات خاصة — أن يفسح مجال الترقى — ولكن بقدر محدود — أمام موظفي الكادرين الفني المتوسط والكتابي ، الذين ينتهي التدرج في درجاتهم حسب جدول الدرجات والمرتبات الملحق بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر بالدرجة الرابعة ، فأشار في صدر المادة ٣٣ التي أوردت الأصل العام الى الاستثناء الذي فصلته المادة ٤١ .

وبين من الاطلاع على هذه المادة الأخيرة أن الشارع قد استهدف بها هدفين :

الأول — افادة موظفي الكادر المتوسط باجازه ترقيتهم الى درجات الكادر الاداري والكادر الفني العالي ، متى بلغوا في الكادر الكتابي أو الكادر الفني المتوسط أعلى درجاته .

الثاني — المحافظة في الوقت ذاته على حقوق أصحاب المؤهلات الجامعية والعالية الذين ينتظمهم أصلا الكادر الاداري والفني العالي .

وتحقيقا لهذين الهدفين الأساسيين أورد شروطا وقيودا بهذه المادة أوجب مراعاتها عند اجراء تلك الترقيات ، فنص على أن تكون الترقية في حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط ألا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من هذه النسبة ، وزاد على ذلك في صدد الترقية من الكادر الفني المتوسط الى الكادر الفني العالي فشرط مراعاة هذه القاعدة عند الترقية الى أية درجة أعلى .

وبين من الاطلاع على ميزانية وزارة العدل عن السنة المالية ١٩٥٧/٥٦ أن درجات الكادر الاداري تقتصر في بعض فصول هذا الفرع على درجة أو درجتين أو ثلاث على الأكثر . فالوظائف الادارية في أقلام المحضرين تقتصر على درجة ثالثة واحدة لكبير المحضرين ، وفي محكمة النقض درجة ثانية واحدة لكبير الكتاب ودرجتان ثالثة لوكيل كبير الكتاب ورئيس القلم المدني ، وفي النيابة العامة درجتان ثانية احدهما لمدير ادارة النيابة المساعد والأخرى لرئيس اقسام التفتيش ؛ ودرجتان ثالثة احدهما لرئيس السكرتارية والأخرى لكبير المفتين ،

وفي مصلحة الطب الشرعى درجتان ثالثة أحدهما لمدير الادارة والأخرى لمدير السكرتارية والتفتيش . ويؤخذ من ذلك أن هذه الدرجات ليست واردة في تسلسل هرمى على النحو المتبع في الوزارات والمصالح الأخرى، ولكنها تتميز بوضع خاص في الوزارات والمصالح المختلفة أملته جبالته . على واضح الميزانية ظروف العمل في هذه المرافق ، حتى يكفل سيرها على النحو الذى يحقق الصالح العام ، ويبدو أنه قدر أن حسن سير العمل في هذه المرافق يقتضى رقابة وإشرافا على موظفى الكادر الكتابى ، ولهذا أنشأ وظائف لمواجهة هذه الحاجة . ولما كان التدرج الإدارى يقتضى أن تخصص لهذه الوظائف درجات أعلى من درجات الكادر الكتابى . لذلك خص هذه الوظائف الادارية بوضع متميز في الميزانية ، وخصص لها درجات مالية تخرج على نظام التدرج الهرمى المصروف في ترتيب الدرجات . يؤيد هذا النظر ان الدرجات الثالثة التي وردت في الكادر الإدارى في الفصول المذكورة إنما تكون في السلم الإدارى السوظائف التالية في المسئولية لوظائف الكادر الكتابى ، وأن هذه السوظائف حقيقتها وظائف كتابية ولو أن مسمياتها القانونية ادارية ، بل انها وردت في بعض الفصول كما في محكمة النقض بمسمياتها الكتابية وهي وظيفة « وكيل كبير الكتاب » .

ومتى كان الأمر كذلك بالنسبة الى طبيعة هذه الدرجات ، ووضعها الخاص المتميز ، والغرض الذى استهدفه واضح الميزانية من افادة موظفى الكادر الكتابى منها ، فإنه يجوز في هذه الحالة بالذات ، وإزاء حالة الضرورة المترتبة على الوضع المذكور، واعمالا للنصوص القانونية، تطبيق الحكم الوارد في المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الذى يجيز الترقية بالاختيار من أعلى درجة في الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها في الكادر الإدارى ، متى توافرت شروط الترقية بالاختيار وذلك تحقيقا للحكمة التى توخاها الشارع من اباحة الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الإدارى ، يؤيد هذا النظر أن الكادر — بالفروع المشار اليها بوزارة العدل — قد خلا ممن يضارون بهذه الترقية من أية طائفة ، لأنه يبدأ بالدرجة الثالثة ، ومن ثم يتحقق

هدف الشارع من افادة موظفى الكادر الكتابى دون محاسبى أو اضرار
بغيرهم من موظفى الكادر الادارى •

لهذا فانه يجوز شغل الدرجات الثالثة فى الكادر الادارى غير
المستكمل فى فروع الوزارة بالترقية اليها بالاختيار من بين موظفى
الدرجة الرابعة متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاختيار •

هذا وتشير الجمعية العمومية بتعديل وضع الميزانية باشاء كادر
ادارى متدرج على شكل هرمى على النحو المالكوف فى الوزارات والمصالح
الأخرى ، بحيث تتيج عمل الحكم الوارد فى المادة ٤١ من القانون رقم
٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بتوفير نسب للترقية
بالأقدمية وأخرى بالاختيار •

(مضى ٣٧ فى ٢٤/١/١٩٥٧)

ثانياً : الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى
الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى :

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

جواز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر
الفنى المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى -
ورود هذا الحكم فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وصدر القرار
التفسى رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ متضمناً هذا الحكم - مؤداه العمل بهذا
الحكم فى فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية
للماملين المدينين بالدولة - المقصود بأعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط
أو الكتابى هو أعلى درجة فى الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ لا أعلى درجة من هذا النوع فى ميزانية الوزارة أو المصلحة •

ملخص الفتوى :

ان المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى

الدولة الملقى تنص على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط إلى الدرجة التالية لها في الكادر الإداري » وأن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون تنظيم العاملين المدنيين بالدولة وأن لم يتضمن نصا مماثلا لنص هذه المادة إلا أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة قد صدر ناصا في المادة الأولى منه على أن « أولا : ثانيا : تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة في تاريخ نفاذ هذا القانون » وينقل كل منهم إلى الدرجة المعادلة لدرجته المالية ، وذلك كله وفقا للقواعد وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

ثالثا - يتم التعيين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه مع مراعاة ما يأتي :

١ - يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ما ورد في القانون المذكور من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية ناصا في المادة التاسعة منه على أن « تجرى ترقية العاملين بمراعاة التقسيمات النوعية والشخصية الواردة بالميزانية ويشترط قضاء المدة اللازمة للترقية المبينة بالجدول الأول المرافق » .

وقد صدر في تفسير النصوص المقدمة قرار اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ ناصا في مادته الثالثة على أنه « تجوز ترقية العاملين الشاغلين أعلى درجات الكادرين الفني المتوسط والكتابي بإحدى الوزارات والمصالح إلى الدرجة التالية في الكادر العالي » . ومقتضى هذا أن يطبق نص المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ .

وقد قصد المشرع في واقع الأمر بأعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط أو الكتابي في مفهوم ما نصت عليه المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أعلى درجات هذين الكادرين بالنظر الى الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ولم يدخل في مقصوده أعلى درجة في ميزانية الوزارة أو المصلحة لأن هذه الدرجة الأخيرة قد تختلف من وزارة أو مصلحة أخرى بحيث يصبح تطبيق أحكام القانون مرهونا بظروف كل وزارة أو مصلحة بما يفرض الى ايجاد تفاوت لا مبرر له سوى المصادفة في أوضاع ومراكز متماثلة بغير ضابط موحد ينتظمها على حد سواء وهو ما لا يمكن أن يكون قد انصرف اليه مراد الشارع .

ونظرا لأن الدرجة السادسة ليست هي أعلى درجة في كل من الكادرين الفني المتوسط والكتابي وفقا للمجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم فلا تجوز الترقية منها الى الدرجة التالية لها في الكادر العالي لجرد كونها أعلى الدرجات المتوسطة في ميزانية الوزارة أو المصلحة .

ولما كان العامل محل البحث يشغل الدرجة السادسة الكتابية بميزانية المؤسسة العلاجية وهي ليست أعلى درجة بالكادر الكتابي حسبما سلف بيانه فانه لا تجوز ترقيته الى الدرجة الخامسة بالكادر الاداري لاستقلال كل من هذين الكادرين عن الآخر فضلا عن عدم تحقق شروط انطباق المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لذلك انتهى الرأي الى عدم جواز ترقية السيد المذكور العامل بالمؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة من الدرجة السادسة بالكادر الكتابي الى الدرجة الخامسة بالكادر الاداري لما تقدم من أسباب .

(غنوى ٢٢٥ في ١٩٦٦/٣/٢)

ثالثا : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى :

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

ترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى — المادة ٤١ من قانون الموظفين — شروطها — سريانها على أصحاب المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات بالكادر الفنى العالى قبل العمل بقانون الموظفين .

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الأولى من المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة ، المعدلة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ ، ثم بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، نصت على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط ألا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى » . والذى يبين من استعراض المراحل التشريعية المتعاقبة التى مر بها نص المادة ٤١ سالف الذكر ، أن تحديد نسبة معينة من الدرجات ليرقى اليها الموظفون الذين كانوا على الكادر المتوسط ، كان الغرض منه حماية ذوى المؤهلات العالية المعينين على الكادر العالى ، وأن المشرع قد استعرض عند وضع هذه المادة ثلاث طوائف من الموظفين ، الطائفة الأولى : تنتظم حملة المؤهلات العالية الشاغلين درجات فى الكادر العالى ، وهذه الطائفة أراد المشرع حمايتها بتحديد نسبة معينة من درجات الكادر العالى يرقى اليها موظفو الكادر المتوسط . والطائفة الثانية : تنتظم الموظفين أصحاب المؤهلات العالية المعينين على الكادر المتوسط ، وهؤلاء رأى المشرع أن تكون ترقيةهم على الكادر العالى فى حدود النسبة المقررة للاختيار ، أما الطائفة الثالثة : فتتظم ذوى المؤهلات المتوسطة من موظفى الكادر المتوسط ، وهؤلاء حدد لهم المشرع نسبة أقل من درجات الكادر العالى للترقية

عليها وهي ٤٠٪ من النسبة المقررة للاختيار ، وبذلك واجهه المشرع حالات هذه الطوائف الثلاث . ونظمها تنظيما عادلا هدف به الى اعادة موظفى الكادر المتوسط بقدر الى جانب حماية موظفى الكادر العالى ذوى المؤهلات العالية فى حدود معقولة . أما القول بأن القيود الواردة فى المادة ٤١ سالفة الذكر قصد بها فقط حماية الموظفين الشاغلين من قبل لدرجات فى الكادر العالى أيا كان مؤهلهم، فمردود بأنه ظاهر من الأعمال التحضيرية أن المشرع قصد بتلك القيود حماية ذوى المؤهلات العالية من موظفى الكادر العالى من منافسة موظفى الكادر المتوسط ، وعلى الأخص أصحاب المؤهلات المتوسطة منهم ، ولذلك خصص لهؤلاء وأولئك نسبة معينة من درجات الاختيار ينطلقون فى حدودها . وقد جاء قانون نظام موظفى الدولة بتنظيم جديد دائم لجميع شئون الموظفين العامة ، ووضع قواعد عامة فى هذا الشأن تسرى على جميع الحالات التى تتم فى ظله ، وهو اذ نص فى الفقرة الأولى من المادة ٤١ على كيفية معاملة الموظفين من ذوى المؤهلات المتوسطة الموجودين بالكادر العالى ، فانه قد وضع قاعدة عامة تسرى بأثر مباشر على المراكز التى تنشأ فى ظل حكم هذه المادة دون نظر الى ما سبق من أوضاع ، ومن ثم فلا يصح القول بتخصيص هذا الحكم وقصره على بعض ذوى المؤهلات المتوسطة دون البعض الآخر ، اذ أن قصره على من ينقل منهم الى الكادر العالى بعد صدوره فيه تمييز يغير مميز فضلا عن عموم النص ، يؤيد ذلك أن القانون رقم ٦٠٨ لسنة ١٩٥٤ ، المعدل بالقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٥ الخاص بوزارة التربية والتعليم . قد نص على أنه « تجوز الترقية خلال المدة المذكورة بالنسبة لموظفى الكادر الفنى المتوسط والكادر الكتلى من أعلى الدرجات فى هذين الكادرين الى الكادر الفنى العالى والادارى المدمجين فى حدود ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القاعدة بالنسبة لجميع موظفى الكادرين الفنى العالى والادارى غير الحاصلين على مؤهل عال عند الترقية لاية درجة أعلى » . وفى ذلك تعبير صادق عن مراد الشارع من تقنين المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٢ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة . لذلك فان الشروط الواردة فى الفقرة الأولى من المادة ٤٢ من قانون نظام موظفى الدولة تسرى على أصحاب المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات بالكادر

الفنى العالى ، سواء تم لهم ذلك قبل العمل بقانون نظام موظفى الدولة
أو بعده .

(مفتوى ٤٢٥ فى ١٠/٢/١٩٥٥)

قاعدة رقم (١٣٠) .

المبدأ :

ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة من موظفى الكادر الفنى المتوسط
الى الكادر الفنى العالى — شروطها — المادة ٤١ من قانون الموظفين —
عدم التقيد بهذه الشروط بالنسبة لمن سبق نقلهم الى الكادر العالى قبل
١٩٥٢/٧/١ عند ترقيتهم الى ما دون الدرجة الثالثة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد
استحدث فيما استحدثه من مبادئ فى نظم التوظيف مبدأ الفصل بين
الكادرات المختلفة ، فنص فى مادته الثانية على تقسيم الوظائف الداخلة
فى الهيئة الى فئتين : عالية ومتوسطة ، كما نص على تقسيم كل من
هاتين الفئتين الى نوعين : فنى وإدارى للأولى ، وفنى وكتابى للثانية .
وتتضمن الميزانية بياناً لكل نوع من هذه الوظائف ، ويقتضى هذا المبدأ
عدم جواز النقل من كادر الى آخر ، الا أن المشرع اجاز — على سبيل
الاستثناء من هذه القاعدة — الترقية من الكادر الفنى الى الكادر الفنى
العالى ، وكذلك الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الإدارى بقيود
وشروط معينة ، فنص فى المادة ٤١ على ما يأتى :

« تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر
الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود
النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات
المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد
عند الترقية الى اية درجة اعلا . كما تجوز الترقية من اعل درجة فى الوزارة
أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى فيها الى الدرجة التالية لها فى
الكادر الإدارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد

نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار » .

وظاهر من الفقرة الأولى من هذا النص أنه يجب للترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى توافر الشروط الآتية :

أولاً — أن تكون الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى .

ثانياً — أن تكون هذه الترقية فى حدود النسبة المخصصة للاختيار، وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار .

ثالثاً — أن تراعى هذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلا .

ويستهدف المشرع بهذا الاستثناء افساح مجال الترقية أمام ذوى المؤهلات المتوسطة باجازه ترقيهم الى الكادر الفنى العالى ، ووضع لذلك قيودا تقتضيها المصلحة العامة ، فنص على أن تكون هذه الترقية فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار وبحيث لايزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة عن ٤٠٪ من هذه النسبة ، كما نص على أن تكون الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة الى الدرجة العالية لها فى الكادر الفنى العالى، وذلك لضمان مستوى عال فى الكفاية لوظائف الكادر الفنى العالى التى تعلو أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط .

ولما كانت القواعد المعمول بها قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة لم تتضمن مثل هذه القيود من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ، وقد ترتب على ذلك أن بعض موظفى الكادر المتوسط نقلوا الى الكادر الفنى العالى قبل بلوغهم أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة التى يعملون بها . ولما كانت قيود الترقية التى نصت عليها المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة المثار اليها لاثسرى الا عند الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى

الوزارة أو المصلحة الى الدرجة العالية لها في الكادر الفني العالي ،
لهذا فان ترقية هذه الطائفة من الموظفين لا تخضع لقيود المادة ٤١ المشار
اليها الا بعد بلوغهم في الكادر الفني العالي درجة تعادل أعلا درجة في
الكادر الفني المتوسط في الوزارة أو المصلحة التي يعملون بها ، ويؤيد
هذا النظر :

أولا — نص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ ، وهو صريح في أن قيود الترقية التي وردت به انما تسرى
عند الترقية من أعلا درجة في الكادر الفني المتوسط في الوزارة أو
المصلحة الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي ، ومن ثم فهي
لا ترى اذا كانت الترقية في درجة أدنى من تلك الدرجة .

ثانيا — أن القول بـسريان هذه القيود حتى ولو كانت الترقية في
الكادر الفني العالي من درجة أدنى من أعلا درجة في الكادر الفني
المتوسط يؤدي الى شذوذ ينزه عنه المشرع ، ذلك أن مركز أفراد هذه
الطائفة الذين نقلوا الى الكادر الفني العالي يكون أسوأ من مركز
زملائهم ممن ظلوا بالكادر الفني المتوسط ، فبينما ينطلق هؤلاء في
الترقية في الكادر الفني المتوسط دون قيد أو شرط حتى يبلغوا أعلا
درجاته ، فان زملاءهم الذين نقلوا الى الكادر الفني العالي يتعرضون في
ترقيتهم حتى قبل بلوغهم درجة تعادل أعلا درجة في الكادر الفني
المتوسط ، وذلك بسبب قيود الترقية المنصوص عليها في المادة ٤١ من
قانون نظام موظفي الدولة المشار اليها ، مع أنه روعي في نقلهم الى
الكادر الفني العالي ما امتازوا به من كفايه على زملائهم . ولما كان
الموظفون في الحالة المعروضة من ذوى المؤهلات المتوسطة ، وقد تم
نقلهم من الكادر الفني المتوسط الى الكادر الفني العالي قبل تاريخ
المعمل بقانون نظام موظفي الدولة ، وقبل بلوغهم أعلا درجة في الكادر
الفني المتوسط وهي الدرجة الرابعة ، لهذا — وتطبيقا للقاعدة سالفة
الذكر — فانهم لا يخضعون في ترقيتهم في الكادر الفني العالي لأحكام
المادة ٤١ من القانون المشار اليه الا عند بلوغهم الدرجة الرابعة في الكادر
المذكور وهي الدرجة المعادلة لأعلا درجة في الكادر الفني المتوسط ،
ومن ثم يكون القرار الصادر بترقية هؤلاء الموظفين بالأقدمية من

الدرجة الخاصة بالكادر الفني العالى الى الدرجة الرابعة بالكادر ذاته — دون التقيد بأحكام المادة ٤١ من قانون الموظفين — قد جاء مطابقا لأحكام القانون ، وذلك لأن قيود الترقية الواردة بالفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ لا ترى بالنسبة لذوى المؤهلات المتوسطة الذين كانوا قبل تاريخ العمل بهذا القانون بالكادر الفني العالى فى درجات تقل عن أعلا درجة بالكادر المتوسط الا عند بلوغهم فى الكادر الفني العالى درجة تعادل أعلا درجة بالكادر المتوسط .
(فتوى ٧٤٤ فى ٢٨/١١/١٩٥٦)

قاعدة رقم (١٣١)

المبدأ :

ترقية بالاقدمية المطلقة — جوازها حتى الدرجة الثانية بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون فعلا درجات فى الكادر الفني العالى قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ بتصديق بعض احكام قانون موظفى الدولة •

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفني العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٣٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى •

كما تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى فيها الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار » وان للمادة الأولى :

من القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن « تكون الترققيات في درجات الكادرين الفني العالي والاداري الى الدرجة الثانية فما دونها وفي درجات الكادرين الفني المتوسط والكتابي بالاقدمية المطلقة في الدرجة وذلك طبقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة » .

واخيرا صدر القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد نصت المادة الثانية على أن تعدل المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الآتي :

« تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي ومن الكادر الكتابي الى الدرجة التالية في الكادر الاداري » .

ويستفاد من هذه النصوص وعلى الخصوص من نص المادة الثامنة من القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أن الخلاف الذي ثار حول وضع ذوى المؤهلات المتوسطة التي تعين لدرجات في الكادر الفني العالي ، ، وما اذا كانت ترقياتهم تقف عند انحد الذي بلغوه دون أن يجاوزه الى درجات أعلى أم ينطلقون في الترقية بالاقدمية في هذا الكادر شأنهم في ذلك شأن اقرانهم من موظفي هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العالية — هذا الخلاف — قد زال بعد تعديل المادة ٤١ على النحو المشار اليه فيما سبق ، ذلك لان القيود والشروط التي كانت تشترطها المادة ٤١ قبل تعديلها لترقية حملة المؤهلات المتوسطة في الكادر الفني العالي — قد زالت منذ تاريخ العمل بالقانون الجديد الذي اجاز ترقية تلك الفئة من الموظفين من أعلى درجة في الكادر المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر العالي دون قيد أو شرط ، ومن ثم فانه يجوز منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة من أعلى درجة في الكادر المتوسط التي كان معمولاً بها في ظل النص القديم ويكون شأن الموجودين منهم الآن في الكادر الفني العالي في خصوص الترقية شأن زملائهم من موظفي الكادر الاصليين فيرقون معهم وفقا لنص المادة الاولى من القانون

المخصوص عليها في المادة ٣٨ من هذا القانون وإضاف إليها قيوداً آخر يقضى بتحديد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة من درجات الكادر الفنى العالى بـ ٤٠ ٪ من النسبة المحددة للاختيار وإن القول بغير ذلك يؤدى الى احدى نتيجتين كلتاهما بعيدة عن ذهن المشرع الاولى انطلاق ذوى المؤهلات المتوسطة فى الترقية بالاقدمية فى الكادر العالى شأنهم فى ذلك شأن اقرانهم من موظفى هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العالية والثانية وقف ترقيةاتهم عند الحد الذى بلغوه دون ان يجاوزوه الى درجات أعلى وظلصت اللجنة الى رأى يقضى بجواز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الموجودين وقتئذ فى الكادر العالى تطبيقاً للمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى درجات هذا الكادر بالقيود والشروط المنصوص عليها فى هذه المادة ، وأوصت فى ختام فتاها بضرورة تعديل التشريع دفعا للبس والغموض فى شأن تحديد مراكز طائفة الموظفين من حملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات فى الكادر الفنى العالى وذلك بنص صريح يحدد مصيرهم فى الترقيات وهل تطبق عليهم أحكام القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ فيرقون بالاقدمية المطلقة حتى الدرجة الثانية أم يظلون خاضعين لاحكام المادة ٤ من قانون نظام موظفى الدولة عند ترقيةهم الى الدرجات التالية على نحو ما رأت اللجنة وقد استجاب المشرع لهذه التوصية فأصدر القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ معدلاً نص المادة ٤١ على الوجه الآتى : « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى ومن الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى » .

والاصل ان تسرى القوانين من حيث الزمان بأثر مباشر على الوقائع التى تحدث منذ تاريخ العمل بها ، ولا تسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة الا بنص صريح فيها . ولما كان القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه قد خلا من النص على سريانه بأثر رجعى على الوقائع السابقة على تاريخ العمل به فعلى ماتقدم يكون سريان هذا القانون مقصوراً على الوقائع التى تحدث منذ تاريخ العمل به ، فلا يسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة على هذا التاريخ .

وقد تمت ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون وظائف فى الكادر الفنى العالى الى هذا الكادر فى ظل المادة ٤١ من القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ المتقدم ذكرها قبل تعديلها بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ الذى ألغى القيود التى كانت تقيد الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ، فيسرى فى شأنهم حكم المادة ٤١ المذكورة الى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ حيثينطلقون بعد هذا التاريخ فى الترقية بالاقدمية حتى الدرجة الثانية أسوة بزملائهم شاغلي وظائف هذا الكادر من حملة المؤهلات العالية على نحو ما انتهت اليه الجمعية بجلستها المنعقدة فى ١٨ من مايو سنة ١٩٦٠ لهذا انتهى الرأى الى ان ترقية حملة المؤهلات المتوسطة فى وظائف الكادر الفنى العالى فى الفترة الواقعة بين تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ يخضع لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٠ اما بعد تاريخ العمل بهذا القانون الاخير فانهم يخضعون لحكمه فينطلقون فى الترقية بالاقدمية حتى الدرجة الثانية، شأنهم فى ذلك شأن زملائهم من حملة المؤهلات العالية فى هذا الكادر .
(مئوى ١٠٠٢ فى ١١/٢١ / ١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٢٣)

المبدأ :

القيد الذى استحدثته المادة ٤١ من قانون الموظفين فى صدد ترقية نوى المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالى — سريته على ترقية نوى المؤهلات المتوسطة التى تتم فى القانون الجديد ولو كانوا قد انتقلوا للكادر العالى قبل ذلك — عدم اعتبار ذلك تطبيقا للقانون باثر رجعى ، بل اعمالا لاثره المباشر — علاقة الموظف بالحكومة علاقة لائحية .

ملخص الحكم :

يسرى القانون الجديد باثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يسرى باثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد الفائه الا اذا مد العمل به بالنص . ومركز

الترقية الى أية درجة اعلى » ومن ثم فان القيد الاستثنائي السوارى فى هذه المادة لا ينصرف الا الى الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى بحسب التفصيل الوارد فيها دون أن يكون لهذا القيد اثر فى حالة استبدال درجة فى الكادر العالى بمثلها فى الكادر المتوسط أعمالا لقانون الميزانية وبناء على مقتضيات الصالح العام وذلك أن مثل هذا الموظف يعتبر وكأنه من موظفى الكادر العالى أصلا اذا هو يقوم بأعمال وظيفة اقتضت المصلحة العامة اعتبارها من وظائف الكادر العالى فلا يلحقه قيود الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى بالتطبيق لأحكام المادة ٤١ سالف الذكر .

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

القيد الذى قرره المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يقصر ترقية نوى المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالى فى حدود ٤٠ ٪ من نسبة الاختيار — سريانه على الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى الكادر الفنى العالى أو الادارى وملاحقته لهم عند الترقية بعد ذلك الى أية درجة أعلى من هذين الكادرين — اثر تعديل هذه المادة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ — قصر ملاحقة هذا القيد مستقبلا على من يرقون منهم بدرجات الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى — لا حجة فى القول بعدم وجود محل للتفرقة بين الموجودين منهم فى هذين الكادرين .

ملخص الحكم :

بالاطلاع على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة يبين أن المادة ٤١ منه كانت تنص عند اصداره على أن « تجوز الترقية فى أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ومن أعلى درجة فى الكادر الكتابى الى الكادر الادارى فى الوزارة أو

المصلحة في حدود النسبة المقررة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجوده في الدرجة التي يرقى منها والا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المقررة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية لأية درجة أعلى » .

أى أن هذه المادة كانت تسوى بين حملة المؤهلات المتوسطة الذين يرقون الى الكادرين الفنى أو الادارى في قصر ترقيةهم بمعد ذلك الى أية درجة أعلى في الكادرين ، ثم رأى المشرع تعديل هذه المادة بالقانون ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ فجعلها فقرتين تختص أولاها بأحكام الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى وتبين ثانيتهما أحكام الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الادارى وذلك بمعد أن كانت تنظمها فقرة واحدة بأحكام متماثلة بالنسبة للكادرين وقصر ملاحقة قيد الترقية ضمن نسبة الاختيار وفي حدود ٤٠ ٪ منها على ذوي المؤهلات المتوسطة في الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى فأصبحت المادة تقضى بأنه «تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفنى العالى في حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجوده في الدرجة التي يرقى منها والا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية لأية درجة أعلى » .

كما تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها في الكادر الادارى في حدود النسبة المقررة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجوده في الدرجة التي يرقى منها والا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار » ثم لما اراد المشرع تعديلا بالقانون رقم ٥٧٩ سنة ١٩٥٣ بعد تعديل تقدير الكفاية بجعلها بالدرجات الحسابية بعد أن كانت بالدرجات اللفظية ، ابقى النص كما هو بفقرتيه بمعد أن

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

.. الترقية من أعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الأعلى — المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ — ترخص الادارة في اجرائها دون تقيد بنسبة معينة لا في الدرجات ولا في نصيب نوى المؤهلات المتوسطة ، ولا بقواعد الترقية بالاختيار .

ملخص الحكم :

يبين من نص المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ أن القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ قد استحدث حكما تشريعا أعطى الادارة بمقتضاء رخصة في هذه الترقية تعملها دون التقيد بنسبة معينة لا في الدرجات ولا في نصيب نوى المؤهلات المتوسطة منها ودون التقيد بقواعد الترقية بالاختيار للكفاية ومن ثم فانه متى توافرت في الموظف الذي يشغل أعلى درجة في الكادر الأدنى شرط الترقية طبقا للقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ الذي تضمن النص على أن تكون الترقيات في درجات الكادرين الفني العالي والاداري الى الدرجة الثانية وما دونها وفي درجات الكادرين الفني المتوسط والكتابي بالأقدمية المطلقة في الدرجة وطبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ اذا كان يشغل الدرجة الرابعة فان ترقيته الى الدرجة التالية في الكادر الأعلى تضحى ملائمة تقديرية ترجع الى مطلق اختصاص الادارة بحسب ماتراه محققا لصالح العمل ولا يحدها الا عيب اساءة استعمال السلطة .

(طمعون ارقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٦)

قاعدة رقم (١٣٩)

المبدأ :

الترقية من أعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي إلى الدرجة التالية لها في الكادر الأعلى - المقصود بأعلى درجة في هذا الخصوص أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة ، لا أعلى درجة من درجات الجدول الملحق بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمقصود بالمصلحة هي الوحدة القائمة بذاتها المستقلة بوظائفها ودرجاتها وأقدميات موظفيها، أيا كان اسمها - تحديد المصلحة مرده إلى القانون أو الميزانية .

ملخص الحكم :

أن المقصود بأعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي بالتطبيق لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة هو أعلى درجة في هذين الكادرين في الوزارة والمصلحة ولو كانت أدنى من أعلى درجة في جدول الدرجات والمرتبات رقم ٣ الملحق بقانون نظام موظفي الدولة وأن المقصود بالمصلحة بالتطبيق لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو الوحدة التي تنتظم طائفة من موظفي وزارة ما تكون قائمة بذاتها ومنفصلة عن سائر الفروع بالولايات انفصالا من مقتضاه استقلالها بوظائفها ودرجاتها وأقدميات الموظفين الذين ينتمون إليها سواء أطلق عليها اسم مصلحة أو أي اسم آخر ومن الأمور المسلمة أن تحديد ذلك مرده إلى القانون أولا ثم إلى تقسيم الميزانية إذا لم يكن القانون مفصحا .

(طمسون ارقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٦/٦/٢٦)

1. Answer :

[illegible]

في النسبة المخصصة للترقية بالاقتدار اذا توافرت شروطها ورأت الوزارة استعمال حقها في ذلك » .

ويستفاد من هذا النص بعد تعديله على الوجه السابق أن المشرع أدخل الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها ضمن الموظفين الذين لا يندرجون في مراتب الترقى الى أعلى درجة في السلم الإداري بل تقف ترقيتهم عند درجة معينة وهي الدرجة الثالثة .

ولما كانت علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح المذكورة ومركز الموظف من هذه الناحية مركز قانوني يجوز تغييره في أى وقت وليس له أن يحتج بأن له حقا مكتسبا في أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذى عين في ظله ويتفرع عن ذلك أن التنظيم الجديد يسرى على الموظف بأثر حال من تاريخ العمل به ، واعمالا لهذا الاصل لايجوز ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها الى أعلى من الدرجة الثالثة بغض النظر عن تاريخ تعيينهم في خدمة الحكومة .

ولا وجه بعد ذلك للقول بجواز ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها والسابق تعيينهم قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الى الدرجة التالية لدرجتهم التي كانوا عليها في هذا التاريخ استنادا الى ماورد في المذكرة الايضاحية لهذا القانون ، ولما كان عليه حال هؤلاء من انطلاق ترقيتهم قبل التاريخ المشار اليه — لاوجه لهذا القول ، لانه ثمرة اجتهاد ولا محل للاجتهاد مع صراحة هذا النص ، وعلى مقتضى ماتقدم لايجوز ابتداء من ٤ من ابريل سنة ١٩٥٧ تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها الى أعلى من الدرجة الثالثة .

قاعدة رقم (١٤٢)

المبدأ :

الأحكام الخاصة بالمؤهلات الدراسية اللازمة عند التعيين أو الترقية الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سريانها في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طوال فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ — أثر ذلك وجوب تطبيق المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ — تطبيق هذا النص في ظل قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ يترتب عليه وضع قيد على ترقية حملة الشهادة الامتدائية بوقف ترقيةهم عند الدرجة الرابعة المعادلة للدرجة الثالثة القديمة — ورود هذا القيد بلفظ عام يوجب سريانها على جميع من عناهم دون قصره على شاغلي وظائف الكادر المتوسط وحدهم — تؤكد هذا النظر بما نصت عليه الفقرة د من المادة الثالثة من القرار الجمهوري رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نص في مادته الثانية على إلغاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الا أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ قد صدر بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة ناصا في مادته الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يعمل في شئون العاملين المدنيين بالدولة الخاضعين لأحكام القانون المذكور اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٤ بالأحكام الآتية :

أولا —

ثانيا — تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة في تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية ،

وذلك كله بالقواعد وبالشروط والأوضاع التي يصدرها قرار من رئيس الجمهورية .

ثالثا — يتم التعمين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة ما يأتي :

٢ — يراعى عند التعمين والترقية المؤهلات الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له . . »

ويؤخذ من هذا النص أن الأحكام الخاصة بالمؤهلات الدراسية اللازمة عند التعمين أو الترقية الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تسرى في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وطوال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ، ومن بين هذه الأحكام مانصت عليه المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلا بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ بالآتى « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية لايجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة .

أما الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها فتجوز ترقيتهم لنهاية الدرجة الثالثة » .

ومفاد هذا النص — في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وطبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قسواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية — أن المشرع وضع قيودا امام ترقية حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو مايعادلها من انطلقهم الى أعلى الدرجات في سلم وظائف الجهماز الادارى للدولة ويوقف ترقيتهم عند الدرجة الرابعة وهى المعادلة للدرجة الثالثة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وهذا القيد قد استحدثه القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ لأول مرة بالنسبة الى حملة هذا المؤهل اذعدل المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الآتى « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية وكذلك الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها لاتجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة ومع ذلك تجوز ترقية الحاصلين على الشهادة

المذكورة أو ما يعادلها الى الدرجة الثالثة فقط على أن تكون في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار — اذا توافرت شروطها ورات الوزارة استعمال حقها في ذلك » .

وقد انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة في ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٠ الى سريان هذا القيد على جميع العاملين بالجهاز الاداري للدولة ايا كان تاريخ تعيينهم ولو كان سابقا على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ ومهما كان حال هؤلاء من انطلاق ترقيةهم قبل التاريخ المشار اليه (فتوى الجمعية العمومية رقم ٢٤١ المؤرخة في ١٧ من مارس سنة ١٩٦٠) .

ومن حيث أن القيد الذي تضمنته المادة ٣٥ آنفة الذكر ورد بلفظ عام والعام يجري على عمومه واطلاقه ما لم يرد ما يخصه أو يقيد من اطلاقه بذات الأداة التشريعية ومن ثم قلن هذا القيد يسرى على جميع من عناهم من العاملين بالجهاز الاداري للدولة سواء كانوا يشغلون وظائف بالكادر العالي أو بالكادر المتوسط ولا يسوغ قصره على الشاغلين منهم لوظائف الكادر المتوسط اذ أن هذا يكون تخصيصا للنسب بغير مخصص فضلا عن أن الدرجة الرابعة التي تقف عندها ترقية الحاصلين على هذا المؤهل وحده هي أعلى درجات الكادر المتوسط أي انها الحد الطبيعي لهذا الكادر الذي تقف عنده ترقية جميع العاملين الشاغلين لوظائف ولو كانوا حاصلين على مؤهل من شهادة الدراسة الابتدائية ومن ثم يكون المجال الحقيقي لأعمال القيد المذكور هو أساسا في مقام ترقية العاملين الشاغلين لوظائف الكادر العالي اذ يقف بترقية الحاصلين منهم على شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها عند الدرجة الرابعة بما لا يسمح بمجاورتهم اياها .

كما يرد هذا القيد على أفراد هذه الفئة من الشاغلين لوظائف الكادر المتوسط عند أعمال الترخصة المنصوص عليها في المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٩ التي تقضى بأنه « يجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي ومن الكادر الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الاداري » .

ومما يؤكد هذا النظر ، ما نصت عليه الفقرة « د » من المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه من سريان حكم الفقرة « أ » من هذه المادة الخاص بنقل العاملين الى الدرجات المادلة على العاملين الحاصلين على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها الذين يشغلون في أول يولية سنة ١٩٦٤ ، تاريخ العمل بأحكام هذا القرار الدرجة الثالثة فأعلى ولو توفرت في شأنهم شروط الفقرة « ب » من المادة ذاتها وهي الخاصة بنقل العاملين الى درجات أعلى بالشروط الواردة فيها اذ معنى هذا أن المشرع عندما قرر نقل العاملين الموجودين في الخدمة الى الدرجات الجديدة وجعل الأصل هو نقل هؤلاء العاملين الى الدرجات الجديدة بحسب التعادل المالى الذى حدده الجدول الأول المرافق لقرار رئيس الجمهورية المتقدم ذكره وفقا للفقرة « أ » من المادة الثالثة سالف الذكر وأوجب نقل من أمضوا مددا معينة في درجاتهم حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ الى الدرجات التالية للدرجات المعادلة لدرجاتهم وفقا للفقرة « ب » من تلك المادة استثنى من ذلك حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها من الشاغرين للدرجات الثالثة القديمة فأعلى فلم يجز انطلقهم الى أعلى من الدرجات التى وقفوا عندها بحكم القيد سالف الذكر تأكيدا لاستمرار هذا القيد وسريانه في حقهم وافصالها عن رغبته في الابقاء عليه حتى عند النقل الحكى الذى أجراه بمناسبة تطبيق قانون العاملين الجديد •

ولا حجة في القول بأن الفقرة « د » من المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ذكرت حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها الذين يشغلون حاليا « الدرجة الثالثة فأعلى » وبأن هذا يقهم منه جواز أن يكون الحاصل على هذا المؤهل شاغلا لدرجة أعلى من الدرجة الثالثة وتبعاً لذلك جواز ترقية الى أعلى من الدرجة الثالثة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا حجة في ذلك اذ أن هذا القول مردود بأن القيد الذى استحدثه القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذى سرى بآثره المباشر لم يكن ليتناول من وصلوا الى أعلى من الدرجة الثالثة قبل صدوره وذلك بحكم أثره الحال الذى قضى بتوقفهم عند هذا الحد استثناء من تاريخ نفاذه •

لذلك انتهى الرأى الى عدم جواز ترقية السيد / ... الحاصل
على شهادة تعادل شهادة الدراسة الابتدائية الى أعلى من الدرجة
الرابعة الجديدة فى الكادر العالى .

(نوى ٣٦٥ فى ١٢/٤/١٩٦٦)

الفرع الثالث

الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تأهيلا خاصا

اولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية تأهيلا
خاصا وصلاحيه معينة :

قاعدة رقم (١٤٣)

المبدأ :

تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعين درجاتها وتوزيعها انما
يقوم على أساس من المصلحة العامة — وجود نوعين من الوظائف :
الاولى تتميز بطبيعتها فتقتضى حسب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا
وصلاحيه معينة ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز — وجوب
مراعاة هذا الفارق فى اجراء الترقية ولو كانت بالاقدمية — اعمال
الاقدمية فى الترقية على اطلاقها لا يكون الا فى النوع الثانى دون
الاول — كيفية اعمال الاقدمية فى وظائف النوع الاول .

ملخص الحكم :

أن تحديد ميزانية الدولة للوظائف المختلفة وتعين درجاتها
وتوزيعها فى كل وزارة أو مصلحة انما يقوم على أساس من المصلحة
العامة وفقا لاحتياجات المرافق بما يكفل سيرها على الوجه الأمثل ،
غير أن من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى بحسب تخصيص

الميزانية له تأهيلا خاصا وصلاحيه معينه ، بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بحسب دورهم في الأقدمية بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن ، ومنها ما ليس متميزا بطبيعته هذا التمييز الخاص ، مما لا مندوحة معه من مراعاة هذا الفارق الطبيعي عند اجراء الترقية حتى بالنسبة لما يجب أن يتم منها بالأقدمية بالتطبيق للمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . ذلك أن أعمال الأقدمية في الترقية على اطلاقها لا يكون بداهة الا في النوع الثاني من الوظائف ، أما بالنسبة الى النوع الأول فلا يمكن أعمال الأقدمية على اطلاقها والا كان ذلك متعارضا مع وجه المصلحة العامة الذي قصدت اليه الميزانية من هذا التخصيص ، بل تجد الأقدمية حدما الطبيعي في اعمال اثرها فيما بين المرشحين الذين يتوافر فيهم التأهيل الخاص والصلاحيه المعينه اللذان يتطلبهما تخصيص الميزانية ، فلا يرقى مثلا مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا أو يرقى كيميائي حيث تتطلب مهندسا أو مجرد مهندس حيث تتطلب الوظيفة تخصيصا في نوع معين من الهندسة وهكذا ، ولو انتظمهم جميعا أقدمية مشتركة في وحدة ادارية قائمة بذاتها فيخصوص الترقية ، كل هذا مرده الى طبائع الأشياء لتحقيق الغرض الذي استهدفته الميزانية من تمييز الوظيفة هذا التمييز الخاص .

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

قاعدة رقم (١٤٤)

المبدأ :

تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها يقوم على أساس من المصلحة العامة - وجود نوعين من الوظائف : الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضى بطبيعتها بسبب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحيه معينه ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز - وجوب مراعاة هذا الفارق في اجراء الترقية سواء كانت بالأقدمية أو بالاختيار .

ملخص الحكم :

أن تحديد ميزانية الدولة للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها في كل وزارة أو مصلحة إنما يقوم على أساس من المصلحة العامة وفقا لاحتياجات المرافق بما يكفل سيرها على الوجه الأمثل غير أنه من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما تقتضي - بحسب تخصيص الميزانية لها - تأهيلا خاصا وصلاحيه معينة بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بحسب دورهم في الأقدمية بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن ، ومنها ما ليس متميزا بطبيعته هذا التمييز الخاص بما لا مندوحة معه من مراعاة هذا الفارق الطبيعي عند اجراء الترقية سواء أكانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار وحتى بالنسبة الى ما يجب أن يتم منها بالأقدمية أو بالاختيار ذلك أن أعمال الأقدمية في الترقية أو المفاضلة في الاختيار على اطلاقه لا يكون بداهة الا في النوع الثاني من الوظائف أما بالنسبة الى النوع الأول فلا يمكن أعمال الأقدمية أو الاختيار على اطلاقه ، والا كان ذلك متعارضا مع وجه المصلحة العامة التي قصدت اليه الميزانية من هذا التخصيص بل تجد الأقدمية أو الاختيار حدها الطبيعي في أعمال أثرها فيما بين المرشحين الذين يتوافر فيهم التأهيل الخاص والصلاحيه المهنية التي يتطلبها تخصيص الميزانية فمثلا لا يرقى مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا ولو انتظمهم جميعا أقدمية مشتركة في وحدة ادارية قائمة بذاتها في خصوص الترقية .

ومن حيث انه بمطالعة مشروع ميزانية مركز تسجيل الآثار للسنة المالية ٦٣ / ١٩٦٤ تحت عنوان الباب الأول - مرتبات وأجور ، بين أن الجهة الادارية قد اقترحت بالنسبة لوظائف الكادر الفني العالي ثلاث اقتراحات . الأول تغيير لقب وظيفه كبير الأثرين من الدرجة الأولى الى مساعد كبير الأثرين اتساقا مع التسلسل الوظيفي للدرجات والثاني انشاء درجة فنية عليا لرئيس قسم النشر (وهي الدرجة موضوع المنازعة الحالية) والثالث تغيير القاب بعض الوظائف منها رئيس قسم التصوير من الدرجة الثالثة الى وكيل القسم الأعلى ورئيس قسم الرسم ورسم من الدرجة الرابعة الى وكيل القسم الفني ومهندس على التوالي وأمين مكتبة من الدرجة الخامسة الى أئري كما بين من

الاطلاع على ميزانية المركز المذكور على السنة المالية ١٩٦٣ / ١٩٦٤ أنه ورد بها ثلاث درجات ثلاثة لوظائف رئيس القسم العلمي ورئيس قسم النشر يليها في التدرج الهرمي أربع درجات رابعة لوظائف رسام وأثرى أول ومهندس ووكيل القسم الفني يليها أيضا في ذات التدرج للهرمي التازل ثانى درجات خاصة لوظائف مهندس وأمين مكتبة وأثرىات ورئيس وحدة التصوير ورئيس وحدة الرسم ٠٠ والمستفاد مما تقدم أن ميزانية مركز تسجيل الآثار قد انتظمت الدرجات المالية به ورتبتها في تسلسل هرمي يدل على التجانس في طبيعة وظائفه وأن ما ورد بها من مسميات للوظائف وتحديد درجاتها لم يقصد الى تخصيص أى منها أو تمييزها عن غيرها من وظائف المركز بما يضاف عليها ذاتية مستقلة تفرجها عن دائرة الدرجات التي يشملها السلم الهرمي الذي ترتبه الميزانية بل تقتصر دلالة هذه التسمية على مجرد تحديد الدرجات التي يشغلها الموظفون القائمون على العمل بالمركز ومن ثم لا يصدق على وظيفة رئيس قسم النشر وصف الوظيفة المتميزة التي تتطلب في شغلها تأهيلا خاصا وصلاحيه معينة بذاتها ولا يغير من ذلك ما ورد في مذكرة كبيرة الأثرين المؤرخة ٢٩ من أغسطس سنة ١٩٦٤ بشأن شروط شغل تلك الوظيفة واختصاصات القائم بها لأن هذه المذكرة ليس من شأنها أن تعدل من قواعد ربط الميزانية بما يغير من طبيعة الوظائف ويجعلها متميزة على خلاف ما ورد بالميزانية — وعلى ذلك وجب أن تجرى الترقية الى تلك الوظيفة بالأقدمية المطلقة من بين شاغلي الدرجة السابقة بالتطبيق لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تقضى بأن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة .

(طعن رقم ١٠٩٨ لسنة ١٤ ق ، ٧٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٣)

ثانيا : في الترقية الى درجة الوظيفة التي تحتاج الى تأهيل خاص لايقوم افراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك التأهيل فيهم جميعا ، ولا وجه انن للقول بان الأقدم قد تخطى مادام لم يستوف ذلك التأهيل الخاص :

قاعدة رقم (١٤٥)

المبدأ :

عدم جواز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الأصلح — من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى تأهילה خاصا وصلاحيه معينة بحيث لايقوم افراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك فيهم جميعا .

ملخص الحكم :

أن الترقية بالاختيار هي في الأصل من الملامات المتروكة لتقدير الادارة بما لا معقب عليها من القضاء الادارى ، مادام خلا هذا التقرير من اساءة استعمال السلطة ، وهذا الاختيار يجد حده الطبيعي في انه لايجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الأصلح — الا أن من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى تأهילה خاصا وصلاحيه معينة ، بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن الا اذا توافر ذلك جميعا ، فلا يرقى مثلا مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا أو محاسبا ، أو يرقى كيميائى حيث تتطلب الوظيفة مهندسا ، ومجرد مهندس حيث تتطلب الوظيفة تخصيصا في نوع معين من الهندسة وهكذا ، ذلك أن تخصيص الوظائف وتمييزها أنما يقوم على أساس من المصلحة العامة بما يكفل سير المرفق على الوجه الأمثل ، وقد يستفاد هذا التخصيص والتمييز من تحديدالميزانية وأوصافها أو من قاعدة تنظيمية عامة مقررة في هذا الشأن .

قاعدة رقم (١٤٦)

المبدأ :

التزام ترتيب الأقدمية في الترقية — محله أن تكون الترقية في نسبة الأقدمية والى درجات وظائف متعددة من نوع واحد في طبيعتها — لا وجه لهذا الالتزام إذا كانت الترقية الى درجة وظيفة مخصصة مما يقتضى أعمال الاختيار في التعيين فيها قبل النظر في الترقية اليها .

ملخص الحكم :

أن التزام الأقدمية في النسبة المقررة لها انما يكون في الترتيبات التي تتم الى درجات وظائف متعددة من نوع واحد طبيعتها ، ولا يمكن أن يجرى على ترقية الى درجة وظيفة وحيدة بذاتها في الميزانية لها من الطبيعة الخاصة والمقومات ما استدعى تعيين ذاتية الوظيفة وتخصيص درجة معينة لها بما يستوجب ابتداء أعمال الاختيار للتعين فيها قبل النظر في الترقية اليها .

(طعن رقم ٤١٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/١٣)

ثالثا : بعض الامثلة على وظائف تحتاج الى تأهيل خاص :

قاعدة رقم (١٤٧)

المبدأ :

يمنع على غير من توافر فيه التأهيل الخاص استحقاق الترقية اليها مثال — مصلحة الأرصاد الجوية — اذا خلت درجة في القسم الخاص بأعمال الرصد فانه لا يجوز الترقية اليها الا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لانهم وحدهم هم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة — وظيفة كبير المراجعين بمصلحة الأرصاد الجوية لا يتولاها الا من تقلب في وظائف الرصد الجوي .

ملفص الحكم :

ان مصلحة الارصاد الجوية قد راعت منذ العمل بالميزانية عن السنة المالية ١٩٥٥/١٩٥٦ ترتيب الوظائف في الميزانية بحيث يجرى على أساس طبيعة الأعمال بالوظائف الموجودة بالمصلحة المذكورة وطبقا لما تقدم جعلت وظائف الكادر الفني المتوسط قسمين :

القسم الأول - فئة (أ) ويشمل الوظائف المخصصة للقائمين بأعمال الرصد الجوي المختلفة والقسم الثاني فئة (ب) ويتناول الوظائف الفنية الأخرى كوظائف الميكانيكيين والرسميين وغيرها وذلك لاختلاف طبيعة الوظائف في هذين القسمين على النحو السابق ايضاحه، وهذا التوزيع واضح في تخصيص وظائف عمليات الرصد تخصيصا متميزا بطبيعته . ويؤكد ما جرى عليه العمل في هذه المصلحة من اشتراط تأهيل خاص ومراعاة معينة فيمن يتولى وظائف الرصد الجوي، وهي صلاحية غير متحققة فيمن يشغل وظائف القسم الثاني . والوظيفة - منار المنازعة - مخصصة لكبير المراجعين فلا يتولاها الا من تقلب في وظائف الرصد الجوي وتهيأت له الخبرة العملية المطلوبة لتقلدها ، ومادامت هذه الوظيفة بحسب تخصيص الميزانية لها - مميزة تميزا خاصا يجعل اقتضاء تأهيل معين فيمن يتولاها أمرا لا مندوحة منه ، فانه يمتنع على غير من يتوافر فيه هذا التأهيل الخاص استحقاق الترقية اليها ، ولو انتظمت مع المتنافسين عليها أقدمية مشتركة في وحدة ادارية واحدة ، وعلى مقتضى ما تقدم اذا خلت درجة في القسم - أ - الخاص بأعمال الرصد ، فانه لا يجوز الترقية اليها الا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لأنهم وحدهم هم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة .

ومن حيث ان الثابت عن الأوراق ان الدرجات موضوع النزاع هي من درجات القسم الأول فئة - أ - وظائف عمليات الرصد ومخصصة من ثم لوظيفة كبير مراجعين فانه لا يحق للمدعى وهو - يشغل وظيفة رسام بالقسم الثاني فئة - ب - السوظائف الفنية الأخرى ، أن يطالب بالترقية الى احداها ويكون طلبه الغاء القرار الصادر بترقية ثلاثة من المراجعين الذين يشغلون الدرجة السادسة

في القسم الأول فئة أ بحسب ترتيب أقدميتهم غير قائم — والحالة هذه — على أساس سليم من القانون مستوجب الرفض •
(طعن رقم ١٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٤/١/١٩٦٥)

قاعدة رقم (١٤٨)

المبدأ :

ترقية إلى الدرجة الثانية المخصصة في الميزانية لوظيفة وكيل بلدية بور سعيد التي كانت في الميزانية السابقة ذات درجة ثالثة — تكون ترقية إلى وظيفة متميزة إذا تمت خلال فترة سريان القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ فلا يتقيد فيها بقواعد الترقية بالأقدمية — شغل هذه الوظيفة ودرجتها بمهندس — صحيح مادام قرار لجنة شئون الموظفين خاليا من الانحراف قائما على أساس من الصيغة •

ملخص الحكم :

إن مفاد التنظيم الذي احتواه القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ الخاص بتنظيم وزارة الشئون البلدية والقروية أنه يهدف إلى تخصيص الوظائف المتميزة بطبيعتها وشغلها بمن يتوافر فيهم صلاحية معينة وتأهيل خاص بحيث لا يقوم أفراد الموظفين بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن إلا إذا توافر فيهم التأهيل الخاص ، ذلك أن تخصيص الوظائف وتميزها إنما يقوم على أساس من المصلحة العامة بما يكفل حسن سير المرفق العام على الوجه الأمثل • ولما كانت وظيفة وكيل المدير العام لبلدية بورسعيد لها أهميتها • إذ عند غياب مدير البلدية ينوب عنه وكيله ، ويكون له في هذه الحالة اختصاص المدير وسلطته كما تقيد ذلك الفقرة الأخيرة من المادة ٤٩ من القانون ١٤٨ لسنة ١٩٥٠ فلا تثريب على جهة الإدارة إذا رأت في المجال الزمني للقانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ الموماً إليه شغل وظيفة وكيل مدير البلدية بمن تراه ، بحسب ثقافته ، يعني مع أعمال البلدية بحسبان أن أعمال بلدية بورسعيد وفقا لقانون انشائها واختصاص مديرها الذي

يعاونه وكيله في جميع أعماله وينوب عنه في حالة غيابه تتعلق بمشروعات عمرانية هامة تنهض بشتى المرافق العامة ، قوام وعصب هذه وتلك الطابع الهندسى مما حدا بـ لجنة شئون الموظفين حرصا على صالح العمل وأهميته لما تتطلبه إدارة المرافق العامة البلدية من مراعاة الدقة في اختيار الأشخاص الذين يقومون بأعباء الوظائف الرئيسية فيها ، اذ تقترح وجوب شغل وظيفة وكيل مدير البلدية بمهندس وقد اعتمد اقتراحها الوزير ، وبهذا اصطبغت تلك الوظيفة بطبيعة متميزة وقتئذ بحيث أصبح لا يجوز شغلها بغير مهندس ، وهو ما ليس متوافرا لدى المدعى .

فاذا كانت الأوراق خالية مما يفيد انحراف لجنة شئون الموظفين بسلطتها العامة عن جادة الطريق السوى وعن الحيطة المفروضة في اعضائها بحكم تشكيلها ولم ينطو قرار وزير الشئون البلدية والقروية على أية شائبة من اساءة استعمال السلطة فمن ثم يكون القرار المطعون فيه والحالة هذه قد صدر مبرأ من أى عيب .

الفصل الخامس

موانع الترقية

الفرع الاول

أثر تقدير الكفاية بدرجة ضعيف على الترقية

اولا : التخطى يكون على اثر تقديم تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (١٤٩)

المبدأ :

لا يجوز التخطى فى الترقية طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المعطلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الا اذا قدم عن الموظف تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف — تضمن المادة ٢ من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ حكما يقضى بالخروج على هذه القاعدة بالنسبة للترقيات التى تجرى خلال السنة التى تبدأ من ١/٣/١٩٥٤ وذلك بالاكفاء بتقرير واحد — قصر هذا الحكم على الترقية بالاختيار دون الترقية بالاقدمية وحالات التخطى بسبب ضعف الموظف .

ملخص الحكم :

ان المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة كانت تنص على انه « فى الترقيات الى الدرجات المخصص منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ، ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط ، مع تخطى الضعيف اذا

كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف . أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الاخيرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها ، وتكون ترقيةهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم ٠٠٠ » وفي ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه . وأدخل تعديلا جوهريا على نص الفقرتين المذكورتين من المادة ٤٠ ، فأصبح نصهما الجديد هو : « في الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطي الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب درجات الكفاية في العامين الأخيرين » . وفي ٤ من أبريل سنة ١٩٥٧ صدر القرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، وأدخل تعديلا جديدا على هاتين الفقرتين ، فأصبح نصهما كالآتي : « في الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار ، يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطي الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شؤون الموظفين ، دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين ، وفي حالة عدم توافر عددهم بالنسبة الى الدرجات الخالية يكون الاختيار في الدرجات الباقية من الحائزين على مرتبة جيد . ويضاف الحائزون على مرتبة ممتاز في إحدى السنتين الى مرتبة جيد ويسرى عليهم حكمها » . وقد جاء بالذاكرة الايضاحية للقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ عن تعديل المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ : « ولما كانت درجات الكفاية حسب النظام الجديد بالأرقام الحسابية لن يعمل بها الا في التقارير التي ستعد في فبرابر سنة ١٩٥٤ فان التقارير السنوية الحالية يظل العمل بها وبنظامها الحالي حتى آخر فبرابر سنة ١٩٥٤ ، واعتبارا من أول مارس يسرى العمل في الترقية بالاختيار بالتقارير السرية السنوية التي تعد بالأرقام الحسابية وفقا للنظام الجديد ،

ويكتفى بتقرير واحد طيلة العام الأول لهذه التقارير ، وبعد ذلك تكون ترقية الموظفين حسب ترتيب درجات الكفاية الحاصلين عليها في العامين الآخرين من مدة وجود الموظف في الدرجة المرقى منها وذلك أعمالاً للقاعدة العامة الواردة في الفقرة الثانية من المادة ٤٠ « . وغنى عن البيان أن هذا التعديل الذي أصاب حكم المادة ٤٠ قد جاء بتنظيم وقتي قاصر على مجال الترقية بالاختيار للكفاية ، وهو مجال الفقرة الثانية وحدها من هذه المادة ، دون أن ينصرف الى مجال الفقرة الأولى المتعلقة بالترقية بالأقدمية وحالات التخطي بسبب ضعف الموظف .

(طعن رقم ٦٨١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١)

قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

تغطي الموظف في الترقية بناء على تقريرين متتاليين بدرجة ضئيف — صحيح ولو كان التقريران باطلين مادام انهما كتيلا باعطاء لجنة شؤون الموظفين صورة بارزة من حالة الموظف تقتضى حتما تخطيه في الترقية ويمكن أن تستمد هي بذاتها من ملف خدمته .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان لا مندوحة من اصدار التقريرين المتقدمين عن المدعى عن سنتي ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ لأن أولهما لم يستوف الشرائط القانونية وهو على أية حال مؤرخ ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٢ أى قبل السنة بل ولما تكن السنة قد قاربت على الانتهاء ، وأما ثانيهما وهو تقرير سنة ١٩٥٣ فذلك لما شابه من عيب شكلي وهو خلوه من توقيع المدير المحلى ، بيد أن هذين التقريرين مع ماشابهما من عيوب كانا كفيلا باعطاء لجنة شؤون الموظفين صورة بارزة عن حالة المدعى تقتضى حتما تخطيه في الترقية ، وهذه الصورة لو لم تستمد من اللجنة من هذين التقريرين لكانت استمدتها هي بذاتها من ملف خدمة المدعى بما حواه من جزاءات وتحقيقات ، وعلى أساس أن التقريرين المذكورين وأن فقدتا صفتها

كتقارير استوفت الشرائط القانونية الا انها لا يفقدان صفتها كراى
بالتقرير عن حالة المدعى من رئيسه المباشر ورئيس مصلحته ، ومن ثم
فانه اذا كانت لجنة شئون الموظفين لم تطفن الى بطلان التقريرين مما
جعلها تستند اليهما فى تخطى المدعى الا أن قرارها مع ذلك صحيح
بالاستناد الى ملف خدمته ولا يعيب قرارها أن تكون قد استندت فيه
الى تقريرين شابهما عيب شكلى مادام فى الأوراق ما يبرر قرار اللجنة
اذ أنها لو لم تستند الى التقريرين لاستندت الى الملف ولما اختلف
قرارها فى الحالتين .

(طعن رقم ٧٢٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/١)

ثانيا : عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للابعاد عن الترشيح للترقية :

قاعدة رقم (١٥١)

المبدأ :

**تخطية الموظف فى الترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو بحجة
ارجاء النظر فى هذا التقدير — مخالفته للقانون — تقدير الكفاية لازم
كاساس للنظر فى الترقية مادام من الممكن اجراؤه قبل النظر فيها .**

ملخص الحكم :

ان القانون قد ضبط تقدير كفاية الموظف على سنن معين فى
الحدود والأوضاع التى بينها ، وجعل لهذا التقدير اثره الحاسم فى
ترقية الموظف ، سواء بالأقدمية أو بالاختيار . والمفروض — بحسب
روح القانون — أن تتم هذه التقديرات بالنسبة للموظفين المرشحين
عند النظر فى الترقية فلا يجوز — والحالة هذه — أبعاد مرشح حل
عليه الدور فى الترشيح للترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو ارجاء
فيها مادام هذا التقدير لازما كأساس للنظر فى الترقية . ومادام
من الممكن اجراؤه ، وهو عن السنة الأخيرة ، قبل النظر فى الترقية ،
اذ يترتب على ذلك فوات فرصة الترقية بالنسبة اليه ، وقد يظهر عند
تقدير كفايته صلاحيته لها ، فتقوته الترقية بسبب لا دخل لارادته
فيه ، بل الواجب عندئذ أن تستوفى لجنة شئون الموظفين عملها أولا

بتقدير كفايته نهائيا عن السنة الأخيرة ، مادام ذلك متاحا ، ولو اقتضى الأمر أرجاء النظر في الترشيح للترقية ، حتى لا يضر الموظف بسدونه وجه حق بغوات الترقية في أوانها وما يترتب على ذلك من تأخير أقدميته بالنسبة الى أقرانه وما يضيع عليه من فروق مالية ، هذا هو الواجب على مقتضى نصوص القانون وروحه ، يؤكد ذلك ما يستفاد من نصوص المواد من ١٠٣ الى ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة في شأن الموظفين الذي صدرت في شأنهم جزاءات تأديبية أو المحالين الى التأديب ولما يفصل في أمرهم ، فقد راعى المشرع عدم الحاق الضرر بهؤلاء ، اذ احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة في حالة الخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلاوة لذنوبه ، كما احتجز الدرجة للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة ، فان استطالت لأكثر من ذلك وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . فالأولى — بحسب نصوص القانون وروحه — أن لا يضر الموظف بغوات الترقية عليه في حينها بسبب عدم قيام لجنة شؤون الموظفين باتمام التقديرات النهائية قبل النظر في الترقية ، الأمر الذي لا دخل لارادة الموظف فيه ، فيكون ترك الموظف في الترقية لمثل هذا السبب مخالفا للقانون ، متعينا الغاء القرار بتخطيه في الترقية حتى يعاد النظر فيها بعد اتمام التقديرات للمرشحين جميعا ، فاذا كان قد تم تقديره بعد ذلك وثبتت صلاحيته للترقية ورقى بقرار لاحق ، تعين الغاء قرار تخطيه الأول الغاء جزئيا ، وذلك بارجاع أقدميته في الترقية الى تاريخ هذا القرار .

(طمن رقم ١٨٢٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/٧)

قاعدة رقم (١٥٢)

المبدأ :

عدم جواز ابعاد مرشح حل عليه الدور في الترقية بحجة عدم تقدير كفايته .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار — طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة — تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكثر كفاية أما عند التساوى في درجة الكفاية فتكون الترقية بالاقدمية بين المرشحين ، وأنه لا يجوز أبعاد مرشح حل عليه الدور في الترشيح للترقية بحجة عدم تقدير كفايته اذ يترتب على ذلك فوات فرصة الترقية بالنسبة اليه بسبب لا دخل لارادته فيه فضلا عن عدم توافر الدليل القاطع على عدم كفايته .

ومن ثم ولئن كان الثابت من الأوراق أن تقارير كفاية العديد من المرشحين عن عامى ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ لم تعتمد من لجنة شئون الموظفين فان الثابت أيضا ان تقريرى كفاية المدعى عن هذين العاملين لم يتم اعتمادهما كذلك من تلك اللجنة عند اجراء حركة الترقيات المطعون فيها ، ومن ثم فانه ترتبيا على ذلك لا يكون قد توافر للمدعى — وقت اجراء تلك الترقيات — تحقق الدليل الذى شرطه القانون والمرجح لكفايته على المرشحين بالقرار المطعون فيه وهم جميعا يسبقونه في اقدمية الدرجة السادسة الفنية المتوسطة بما يطوع له في حدود المبادئ السابق ايضاحها الترقية بالاختيار دونهم وبهذه المثابة فان طلب المدعى القائم على الادعاء بحدوث تخطئه له في الترقيات المطعون فيها يكون والأمر كذلك مفتقرا الى سند يحمل عليه .

(طعن رقم ١٣٠٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٤/٢٩)

ثالثا : تقرير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى أثره في التخطى الا في السنة التى قدم فيها :

قاعدة رقم (١٥٣)

المبدأ :

تقرير سنوى سرى بدرجة ضعيف — التخطى المترتب عليه يكون في السنة التى قدم فيها ذلك التقرير فمن المتعين التزام حدود نص

المادة ٣١ من قانون موظفي الدولة وعدم مجاوزته بالنسبة لنطاقه الزمني أو التوسع في تفسيره .

ملخص الحكم :

إن نص المادة ٣١ من قانون موظفي الدولة صريح في عبارته من أن التخطي المترتب على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف إنما يكون في السنة التي قدم فيها ذلك التقرير وإذا كان هذا النص يتضمن نوعاً من الجزاء بالغ الأثر بالنسبة للموظف في حياته الوظيفية من حيث تدرجه في مدارج السلم الوظيفي فانه — والحالة هذه — يكون من المتعين الترام حدود النص وعدم مجاوزته بالنسبة لنطاقه الزمني أو التوسع في تفسيره بحيث ينتهي أمر تطبيقه — كما يتجه الطعن إلى أعمال أثره في عام آخر غير الذي عناء خاصة وأنه من المسلمات أنه لا اجتهاد في مجال صراحة النص ولا وجه بعد ذلك لما يثيره الطعن من أن هذا النظر — وهو ما اعتنقه الحكم المطعون فيه — يؤدي إلى وجود فترة لا يكون تحت نظر الإدارة فيها تقرير لكفاية الموظف وهي المدة التالية لديسمبر حتى تاريخ تقديم التقرير التالي ، لا اعتداد بذلك مادام أن الأثر المانع وهو تخطي الموظف في الترقية إنما يجري أعماله في نطاقه الزمني الذي حدده الشارع ورتبه على تقرير الضعف بمادام أن تقرير الكفاية الأخيرة لا بد من التمويل عليه بالضرورة في غير الصورة التي اختصها الشارع بهذا النص الخاص وبهذه المثابة فإن تقرير كفاية الموظف في غير حالة الضعف يظل منتجا كافة آثاره حتى تاريخ تقديم التقرير التالي بالنسبة للموظف وهذا الأمر يتفق مع طبائع الأشياء التي توجب الاعتداد بتقرير الكفاية الأخير حيث لا يوجد تقرير سواء تستبان منه درجة الكفاية . بل إن الشارع من ناحية أخرى قد ذهب إلى أبعد من ذلك حين اعتد بأثر تقرير الضعف في الحرمان من أول علاوة دورية طبقاً لما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة ٣٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

رابعاً : اذا افتقد التقرير بمرتبة ضعيف النهائية كان غير منتج في تخطى الموظف :

قاعدة رقم (١٥٤)

المبدأ :

التخطى في الترقية استنادا لحصول الموظف على تقريرين متاليين بدرجة ضعيف طبقاً للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — عدم جوازه متى كان التقرير غير نهائى بأن لم يستند كافة المراحل التى رسمها ونظمها القانون — مخالفة أى اجراء جوهرى فى هذا الشأن تهدر من قيمة التقرير وتمنع من ترتيب أى أثر عليه .

ملخص الحكم :

نظرا لما يرتبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على التقارير السنوية من آثار بعيدة المدى فى مركز الموظف سواء من حيث العلاوات أو الترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن وفى المراحل التى استنتها ورسمها ونظمها فاذا اغفل منها أى اجراء جوهرى ما انتجت تلك التقارير الآثار المترتبة عليها قانونا وقد تكون بالغة الخطر ، ومتى استوفيت التقارير اوضاعها وأشكالها ومرت بمراحلها حتى صدر فى شأنها قرار لجنة شئون الموظفين أصبحت حصينة من الطعن فيها بأى طريق من طرق الطعن أو السحب واستقرت لذوى الشأن مراكزهم القانونية المترتبة على تلك التقارير بحيث لا يجوز بعد ذلك تغييرها سواء الى وضع ادنى أو أعلى ، كما يجب ان تكون هذه التقارير قد أصبحت نهائية حسبما تقدم قبل الإخذ بها فى كل أمر من الأمور التى يرتب القانون عليها أثرا ما سواء فى العلاوات أو الترقيات أو ما يمس صلة الموظف بالوظيفة ولو تم ذلك بواسطة اللجنة منعقدة بمناسبة النظر فى تلك الأمور قبل هذا النظر لا بعده ، فاذا كان الظاهر من الأوراق فى خصوصية هذا النزاع أن تمت اجراءات جوهرية خولفت فى شأن تقارير المدعى عن سنتى ١٩٥٣ — ١٩٥٤ بما يهدر من قيمتها ، اذ بعد أن تم وضع درجات الكفاية فى تقرير سنة

١٩٥٣ أجرى تعديل في تقدير رئيس المصلحة من غير مختص بإجرائه
كما أن التقريرين المذكورين قد اعتمدا من لجنة سُؤن الموظفين بعد
إجراء حركة الترقيات المطعون فيها فان هذين التقريرين لا يعتمد بهما
ولا يترتب عليهما أى أثر من الآثار التي يترتبها القانون عليها .
(طعن رقم ٢٩٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٦/١/١٩٦٠)

الفرع الثانى

أثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الوقف عن العمل على الترقية

اولا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى ان تثبت
برأئته أو الحكم عليه بما لا يزيد عن الانذار يعتبر أصلا عاما
يقتضيه حسن سير العمل بالادارة :

قاعدة رقم (١٥٥)

المبدأ :

المادتان ١٠٤ و ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ —
تقريرهما أصلا عاما يقتضيه حسن سير الادارة ومفاده عدم البت في
ترقية الموظف الذى يحاكم تأديبيا حتى يفصل فيما نسب اليه — اعتبار
ترقيته في هذه الحالة معلقة على شرط ثبوت عدم ادانته — اعتبار قرار
الترقية كأن لم يكن اذا تخلف تحقق هذا الشرط .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه
« لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن
العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة
١٠٤ الذى من مقتضاه أنه اذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت
عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في السدرجة

المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، فالمادتان المذكورتان ١٠٦ ، ١٠٤ تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الادارة ، وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ومفاد هذا الاصل انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب اليه مما استوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، ولا يكون الموظف بصالح وقتئذ للترقية في هذه الحالة تظل معلقة على شرط ان تثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة ولئن كانت القاعدة هي نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها فانه يجدر التمييز في هذا الصدد بين القرارات الادارية البسيطة من جهة ، والقرارات الادارية المعلقة على شرط من جهة أخرى ، فالقاعدة لا تصدق على اطلاقها الا بالنسبة للقرارات الأولى ، أما المعلقة على شرط موقف أو فاسخ فان نفاذ هذا النوع من القرارات وتحقق آثارها يكون مرهونا بتحقيق الشرط الذي علقت عليه، وتأسيسا على ما تقدم يكون القرار الصادر في ١٩٥٧/١١/٩ بترقية المطعون ضده بالاختيار الى الدرجة السابعة الكتابية اعتبارا من ١٩٥٧/١٠/٢٠ والمحال الى المحاكمة التأديبية من قبل — هو قرار غير بات وانما معلق على شرط أن يثبت عدم ادانة المطعون ضده في المحاكمة التأديبية ، اما اذا تخلف تحقق هذا الشرط وقضى بادانته فان أثر ذلك ينسحب على قرار الترقية فيصبح وكأنه لم يكن ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ اعتبر القرار الصادر بترقية المطعون ضده هو قرار بات غير معلق على شرط فقد اخطأ في تأويل القانون وتطبيقه يكون الظمن فيه قد قام على أساس سليم يتعين قبوله ؟ .

(ظمن رقم ١٢٨٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/٢٩)

ثانيا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء اكانت الاحالة الى محاكمة تأديبية او محاكمة جنائية :

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

ارجاء ترقية الموظف بالتطبيق للمادة ١٠٦ من قانون الموظفين

انتظارا لنتيجة محاكمته يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبية أم كانت جنائية بناء على طلب الجهة الادارية .

ملخص الحكم :

ان ارجاء ترقية الموظف انتظارا لنتيجة محاكمته فيما هو منسوب اليه نزولا على حكم المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية . مادامت الجهة الادارية المختصة هي التي طلبت الى النيابة السير في هذه المحاكمة الجنائية واكتفت بذلك عن السير في المحاكمة التأديبية ، اذ يقوم هذا الطلب عندئذ مقام الاحالة الى المحاكمة التأديبية في خصوص تطبيق المادة المذكورة لان هذه المادة وان تحدثت عن المحاكمة التأديبية الا أنها لم تتحدث عنها على سبيل الحصر وانما على سبيل الأغلب بحكم السياق ، واجراء حكم القياس المذكور أمر تقتضيه طبائع الاشياء واتساق الأوضاع واستقامة الأمور الادارية حتى تسير على سنن موحدة عادلة في الأحوال المتماثلة ، والا لكان من ارتكب ذنبا اداريا تخالفه شبهة الجريمة أحسن حالا ممن ارتكب الذنب الاداري ذاته الذي لم تخالفه هذه الشبهة . وفي الحق أن الجهة الادارية المختصة اذ تطلب الى النيابة السير في محاكمة الموظف جنائيا انما تصر على أخذه بذنبه وتعتقد أنه يستوفي بذلك جزاء أشد ، دون أن تتخلى عن محاكمته اداريا اذ تبين ان ليس في الأمر جريمة ، فلا مندوحة والحالة هذه من اعتبار طلب الجهة الادارية السير في المحاكمة الجنائية بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية في خصوص تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة . وعلى مقتضى ما تقدم ، اذا كانت الجهة الادارية — في خصوصية هذا النزاع — قد طلبت الى النيابة قبل يوم ٧ من مارس سنة ١٩٥٣ (وهو تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٤ الذي اضيفت بمقتضاه المادة ٤٠ مكررة الى قانون نظام الموظفين) السير في محاكمة المدعى جنائيا مكثفة بذلك عن السير وقتئذ في المحاكمة التأديبية ، فان هذا الطلب يعتبر بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية في تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة في شأن المدعى ويوجب انتظار البت في أمر ترقبته حتى تتم محاكمته جنائيا ، أو تأديبيا ان لم تسر النيابة في المحاكمة الجنائية وأعيد السير في المحاكمة التأديبية . ومادام المدعى قد أدين تأديبيا

فيما نسب اليه وجوزى بتخفيض درجته من السابعة الى الثامنة . فلا يكون له حق في الترقية حتى ما كان منها بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررة من قانون موظفي الدولة قبل انقضاء الفترة المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من هذا القانون ، وهي سنتان من تاريخ تنزيله .
(طعن رقم ٥٠٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١)

قاعدة رقم (١٥٧)

المبدأ :

احالة الموظف الى المحاكمة الجنائية — حظر ترقيته في مدة الاحالة سواء اكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية — أعمال هذه القاعدة في ظل قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين .

ملخص الحكم :

تنص المادة (١٠٦) من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلت المحاكمة لأكثر من سنة ، وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب اقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » وجاءت المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه « ولا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الدرجة ... » فواضح من مقابلة ومقارنة عبارات هذين النصين : القديم والمستحدث أن المشرع انما نهى مؤقتا عن ترقية موظف أو عامل يكون في أى من الوضعين :

(أ) محالا الى المحاكمة ، سواء أكانت تأديبية أم جنائية •

(ب) أو موقوفا عن العمل •

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

ثالثا : منع ترقية العامل الموقوف عن العمل :

قاعدة رقم (١٥٨)

المبدأ :

وقف الموظف عن العمل لا يتسق معه أن تدركه الترقية خلال
مدة الوقف — صحة قرار تخطينه في الترقية في هذه الحالة •

ملخص الحكم :

ان الوقف هو اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتا
فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملا ، ذلك ان الموظف قد
تسند اليه تهم وشوجه اليه مآخذ ويدعو الحال الى الاحتياط والتصون
للعمل العام الموكول اليه بكف يده عنه كما يقتضى الأمر اقصاءه عن
وظيفته ليجرى التحقيق في جو خال من مؤثراته وبمعيد عن سلطاته
توصلا لانبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام • واذا كان الوقف يقضى
بالنسبة للموظف الموقوف الى كل هذه النتائج الخطيرة ومن ضمنها
زوال الولاية الوظيفية عنه زوالا موقوتا ، فانه مما لا يتسق مع هذه
النتائج أن تدرك المطعون عليه ترقية خلال وقفه عن العمل بسبب اتهامه
والتحقيق معه ، ومن ثم يكون التخطي الذي وقع عليه بموجب قرار
٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٧ صحيحا لا شائبة فيه •

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

رابعا : اذا كانت الاحالة الى محاكمة عسكرية عن مخالفات في المحيط
العسكري فهذه لا تعتبر مانعا من الترقية في الوظائف المدنية:

قاعدة رقم (١٥٩)

المبدأ :

طبقا للمادة ٦٦ من نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
والمادة ١٠ من نظام العاملين بالقطاع العام تكون الاحالة للمحاكمة
الجنائية أو التأديبية مانعا من الترقية — يستهدف المشرع بذلك
المحاكمات الجنائية أو التأديبية عن جرائم أو مخالفات تأديبية ارتكبتها
العامل خارج المحيط العسكري وبصفته المدنية — مفتضى ذلك ان احالة
ضابط الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقية في
الوظائف المدنية •

ملخص الفتوى :

— طبقا للمادتين ٦٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٠ من
نظام العاملين بالقطاع العام تكون الاحالة للمحاكمة الجنائية أو
التأديبية مانعا من الترقية ويستهدف المشرع بذلك المحاكمات الجنائية
أو التأديبية عن جرائم جنائية أو مخالفات تأديبية ارتكبتها العامل
خارج المحيط العسكري وبصفته المدنية بحسبان أن قوانين التوظيف
المدنية انما تنظم الوظائف المدنية للعاملين وتحاسبهم عن أفعالهم
وتصرفاتهم في مجال الخدمة المدنية • وعلى ذلك فان أحالة ضابط
الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقية في الوظائف
المدنية •

(فتوى ٧٦ في ١٩٧٦/٢/٢)

خامسا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية او الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وتلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العاملين :

قاعدة رقم (١٦٠)

المبدأ :

وقف ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - يسرى بالنسبة للترقيات كافة سواء كانت عادية أم طبقا لنص المادة ٤٠ مكررا من ذلك القانون، ولا يزول هذا القيد الا اذا ثبتت براءة الموظف مما نسب اليه تأديبيا .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . واذ نصت المادة ١٠٤ على أنه : « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما . وفي حالة تأجيل العلوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق الترقية اليها بالأقدمية ، على الا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » ، فان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الاصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، وتحجز الدرجة أن كان له حق في الترقية بالأقدمية اليها على الا تزيد مدة الحجز على سنة . فان استطلعت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم

يحل الى المحاكمة التأديبية ، وتعين ان يتقاضى الفروق المستحقة له عن هذه الترقية اعتبارا من التاريخ الذي تمت فيه حكما ، اعمالا لقصد الشارع وتحقيقا لحكمة النص ، وهي العدالة بالنسبة لمن ثبت أنه أتهم ظلما • وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام قد ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء تلك العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا • والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص ، فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة ، وإذا كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل في محاكمته التأديبية ، وقد يكون سبيلها من وجهة نظر المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية ، اذا صح التقييد بنتيجة المحاكمة قبل البت في الترقيات المستندة الى المادة ٤٠ مكررا آنفة الذكر ، فان التقييد بهذه النتيجة بالنسبة الى الترقيات العامة أولى وأوجب •

(طعن رقم ١١٠ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

قاعدة رقم (١٦١)

المبدأ :

حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة — سريانه على الترقيات العادية ، وتلك التي تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررة من ذلك القانون •

ملخص الحكم :

لئن كان المستفاد من نص المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المضافة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — ومما جاء بالمذكرة الايضاحية عنها أنها تجعل ترقية الموظف طبقا للمادة المذكورة

الى الدرجة التالية ، انما هي أقرب لأن تكون ترقية تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون ، فتجب ترقيته ان توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في تلك المادة ، وليس للإدارة ان تترخص في ملاءمة أو عدم ملاءمة الترقية — لئن كان ذلك كذلك ، الا أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » ، واذا نصت المادة ١٠٤ على أنه « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق في الترقية اليها بالاقدمية على الا تريد مدة حجز الدرجة عن سنة » ان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيماته على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة له ان كان له حق في الترقية اليها بالاقدمية على الا تريد مدة الحجز على سنة ، فان استطلعت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبتت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقا ، كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة ، وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات ، سواء العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررة ، والقول بـ « سريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية » هو تخصيص بلا مخصص . فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة . واذا كانت هذه المصلحة تقتضي عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررة اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل في محاكمته التأديبية وقد يكون سببها من

وجهة المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية .

(طعن رقم ٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١)

قاعدة رقم (١٦٢)

المبدأ :

حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة — سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التى تتم طبقاً للمادة ٤٠ مكرراً من ذلك القانون — الترقية منوطة بأن تثبت عدم اذانة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية — لا يكفى فى ذلك مجرد صدور قرار من مجلس التأديب فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة وعدمها .

ملخص الحكم :

أن المادتين ١٠ و ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقرران أصلاً من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير الإدارة وتنظيماته على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يثبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبياً ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك . وتحجز الدرجة أن كان له حق فى الترقية بالأقدمية، على ألا تزيد مدة الحجز على سنة ، فإن استطلت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته أحترساب أقدميته فى الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقاً . كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة . وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء الترقيات العادية منها أو التى تتم وفقاً للمادة ٤٠ مكرراً ، والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص ، فضلاً عن تعارضه مع المصلحة العامة . وإذا كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكرراً إذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت فى ترقية

الموظف حتى يفصل في محاكمته التأديبية ،وقد يكون سببها من وجهة المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية ، ومن ثم فإن ترقية المدعى منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة ، أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ولا يكفى في ذلك قرار يصدره مجلس التأديب في مسألة برعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها ، وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ فتكون دعوى المدعى بالغاء القرار بعدم ترقيته بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا. سابقة لأوانها ، مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها .

(طعن رقم ١٥٤٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

قاعدة رقم (١٦٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفى الدولة — تقرر أصلا عاما مؤداه انتظار البت في ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا — مريان حكم هذه المادة على الترقيات العادية وكذلك الترقيات التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون المشار اليه — ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية — منوطة بثبوت عدم ادانته بقرار يصدر في موضوع الادانة — لا يكفى صدور قرار من مجلس التأديب في مسألة تنطق باجراء شكلى — مثال بالنسبة الى موظف صدر في شأنه قرار من مجلس التأديب العالى اقتصر على الفصل في مسألة شكلية — لا تجوز ترقيته الا بعد مضى سنة من تاريخ الحكم التأديبى الصادر ضده بخمس شهر من راتبه .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، كما قضت المحكمة الادارية العليا بذلك في حكمها

الصادر بجلسة ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ في الطعن رقم ١٥٤٦ لسنة ١٩٥٢ قضائية ، تقرر أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيمها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا فلا يجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطلت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية — وغنى عن البيان أن هذا الأصل ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون المشار اليه والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة . ومن ثم فان ترقية الموظف المذكور منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة — أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ولا يكفي في ذلك قرار يصدر من مجلس التأديب في مسألة تتعلق بإجراء شكلى دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ سالفه البيان .

ولما كان قرار مجلس التأديب العالى في الاستئناف المقدم من الموظف المذكور فضلا عن أنه لم يفصل في ذات التهم الموجهة اليه من حيث الادانة أو عدمها فانه بعد ان فصل في مسألة شكلية تتعلق بإجراءات المحاكمة أوردت حيثياته ان قراره هذا لا يمنع من اعادة محاكمة المتهم عن التهمة المنسوبة اليه ومؤدى ذلك ان الدعوى التأديبية لازالت قائمة قبله لم تنقض بحكم فاصل في الموضوع ويعتبر الموظف بهذه المثابة لازال محالا على المحاكمة التأديبية حتى يفصل في موضوعها فهي دعوى واحدة ومحاكمة واحدة وان اختلفت الجهة المختصة التي باشرت في البداية عن تلك التي فصلت فيها بعد صدور القانون رقم

١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات
التأديبية .

٢٠

ومن حيث ان المحكمة التأديبية أصدرت حكمها في ٨ من مايو
سنة ١٩٦٠ بمجازاته بخضم شهر من راتبه عن التهمة المنسوبة اليه
والتي قدم من أجلها للمحاكمة التأديبية وتقضى المادة ١٠٣ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان ساريا وقت صدور الحكم التأديبي
بأنه لا يجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية
الا بعد فوات المدد المبينة فيها بالنسبة لكل عقوبة وأوجب عدم ترقية
الموظف الذي يحكم عليه بالخضم من المرتب لمدة تزيد على خمسة عشر
يوما الا بعد انقضاء سنة فان السيد ٠٠٠ ٠٠٠ لا يجوز ترقيته وفقا
للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا بعد مضي سنة
من تاريخ الحكم التأديبي الصادر ضده في ٨ مايو سنة ١٩٦٠
بمجازاته بخضم شهر من راتبه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز النظر في
ترقية السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ الذي أحيل الى المحاكمة التأديبية في ٢٩
أغسطس سنة ١٩٥٦ الا بعد الفصل في القضية التأديبية القائمة ضده
في ١٩٦٠/٥/٨ وعلى ضوء الحكم الصادر فيها وبعد انقضاء المدة التي
نص عليها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(نغوى ٢٢٤ في ١٤/٣/١٩٦٧)

سادسا : يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية او
الجنائية الى حين الفصل في موضوع التهم المنسوبة اليه :

قاعدة رقم (١٦٤)

المبدأ :

ترقية موظف أحيل بقرار من وكيل الوزارة الى مجلس التأديب
العادي فقرر عدم اختصاصه بنظر مخالفة مالية وأيده المجلس
الاستثنائي في ذلك تخضع لقيد ثبوت براءته أولا حتى يمكن ترقيته —

لا يعتبر قرار المجلس الاستثنائي كافيا في اثبات براءته لأنه قد فصل في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه فقط — طلب إلغاء القرار الصادر بوقف ترقية الموظف طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل الفصل تأديبيا في موضوع التهم المنسوبة اليه يعتبر طلبا سابقا لأوانه .

ملخص الحكم :

ان ترقية الموظف ، سواء حل عليه الدور في ترقية عادية بالأقدمية — كما هو الحال في شأن المطعون عليه — أو في ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وكان في الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية أو ترقية والحالة هذه منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ، وهو ما لم يتم في شأن المطعون عليه ، اذ القرار الصادر من مجلس التأديب الاستثنائي في ٤ من أبريل سنة ١٩٥٥ هو قرار في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها ، وهو النطاق الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة ، ومن ثم تكون دعوى المطعون عليه بإلغاء القرار الصادر من وزير الحربية في ٣١ من يولية سنة ١٩٥٦ بعدم ترقيته الى الدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي بمصلحة الموانئ والمناظر سابقة لأوانها ، مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها ، ويكون الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بإلغاء هذا القرار قد اخطأ في تأويل القانون وتطبيقه متعينا الغاؤه وذلك مع عدم المساس بحق المطعون عليه في الترقية بالأقدمية من تاريخ صدور القرار المشار اليه اذا توافرت شروطها في حقه ، واذا ما حكم مستقبلا ببراءته فيما هو منسوب اليه في المحاكمة التأديبية .

قاعدة رقم (١٦٥)

المبدأ :

عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية الا بعد البت موضوعيا في التهم المنسوبة اليه — قرار مجلس التأديب الاستثنائي بعدم الاختصاص بنظر هذه التهم — هو قرار في مسألة فرعية متعلقة بالاختصاص دون البت في هذه التهم بالادانة أو البراءة — سريان الحكم السابق على الترقيات التي تتم طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يمنع من ذلك أن هذه الترقيات تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون .

ملخص الحكم :

لئن كان المستفاد من نص المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المضافة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ وما جاء بالمذكرة الإيضاحية عنها أنها تجعل ترقية الموظف طبقا للمادة المذكورة الى الدرجة التالية انما هي أقرب لأن تكون ترقية تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون ، فيجب ترقيته اذ توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في تلك المادة مالم يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وليس للإدارة أن تترخص في ملائمة الترقية — لئن كان الأمر كذلك : الا أن المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه « لا يجوز ترقية الموظف المحال على المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » واذا نصت المادة ١٠٤ على أنه « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف أن كان له حق في الترقية اليها بالاقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة عن سنة » ان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الادارة ، وتنظيماتها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف

والمصلحة العامة على أساس عادل ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقبته حتى يثبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ولا يجوز ترقبته خلال ذلك وتحجز الدرجة ان كان له حق في الترقية اليها بالاقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطلت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقبته احتساب اقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية وتعين ان يتقاضى الفروق المستحقة له عن هذه الترقية اعتبارا من التاريخ الذي تمت فيه حكما أعمالا لقصد المشرع وتحقيقا لحكمة النص وهى العدالة بالنسبة لمن ثبت أنه اتهم ظلما وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا والقول بسلامته على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة واذ كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت في ترقبته حتى يفصل في محاكمته تأديبيا وقد يكون سبيلها من وجهة نظر المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية .

وبين مما تقدم ان ترقية الموظف سواء حل عليه الدور في ترقية عادية بالاقدمية أو في ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — كما هو الحال في شأن المطعون عليه وكان في الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية — أن ترقبته والحالة هذه — منوطه بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ، وهو مالم يتم في شأن المطعون عليه اذ القرار الصادر من مجلس التأديب الاستثنائي في ٤ من أبريل سنة ١٩٥٥ ، هو قرار في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها وهو المناط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة ، ومن ثم تكون دعوى المطعون باستحقاقه الترقية الى الدرجة السادسة الشخصية اعتبارا من ١٨ فبراير سنة

١٩٥٧ تطبيقاً لنص المادة ٤٠ مكرراً من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سابقة لأوانها مادام لم يبت فيما هو منسوب إليه من حيث الادانة أو عدمها ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى باستحقاق المدعى لهذه الدرجة قد اخطأ في تأويل القانون وتطبيقه متعينا الغاؤه وذلك مع عدم المساس بحق المظنون عليه في الترقية من تاريخ استحقاقه لها اذا ما حكم مستقبلاً ببراءته فيما هو منسوب اليه في المحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ١٤٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/٧)

قاعدة رقم (١٦٦)

المبدأ :

حظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل مدة الاحالة أو السوقف — أعمال هذا الحظر حتى يفصل في موضوع الاتهام الموجه اليه — صدور قرار من الهيئة التأديبية في مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها — لا يكفى لرفع الحظر .

ملخص الحكم :

لما كانت المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة في نصها على أنه لا تجوز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو السوقف ، فقد كان من المتفق مع القانون الا ينظر في أمر ترقية المظنون ضده عند اجراء الترقية المظنون فيها الى الدرجة السابعة الكتابية اعتباراً من ١٩٥٤/١١/٣٠ لأنها أجريت أثناء وقف المظنون ضده عن العمل ، ومن ثم كان سليماً أن تطلب وزارة الخزانة بطعنها المقدم لهذه المحكمة بتاريخ ١٩٦٠/١١/٨ رفض دعوى المدعى ذلك أن المظنون ضده كان آنذاك محالاً الى المحاكمة التأديبية مما كان يحول دون ترقيته حتى يفصل في موضوع الاتهام الموجه اليه ولا يكفى في ذلك قرار يصدر من الهيئة التأديبية في مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو

عدمها وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق المادة ١٠٦ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٣٦٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعدة رقم (١٦٧)

المبدأ :

الاحالة الى المحاكمة التأديبية تمنع الترقية الحتمية كما هو الشأن
في الترقية العادية — فصل مجلس التأديب في مسألة فرعية متصلة
بالاختصاص دون البت في موضوع التهم ذاتها من حيث الادانة أو
عدمها ، لا يتوفر به الشرط المتطلب في المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠
لسنة ١٩٥١ — امتناع الترقية .

ملخص الحكم :

ان الموظف سواء حل عليه الدور في ترقيته بالأقدمية أو في ترقية
بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا وكان في الوقت ذاته محالا الى محاكمة
تأديبية — فان ترقيته والحالة هذه تكون منوطة بأن يثبت عدم ادانته
في تلك المحاكمة ، أى بقرار يصدر في موضوع الادانة وهو مالم يتم
في شأن المدعين ، اذ أن القرار الصادر من مجلس التأديب الابتدائي
في ١٢ نوفمبر سنة ١٩٥٧ هو قرار في مسألة فرعية متعلقة باختصاص
مصدر قرار الاحالة دون البت في موضوع التهم ذاتها من حيث الادانة
أو عدمها وهو الشرط الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٥٠٦ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٥/١٩)

سابعاً : متى يعتبر الموظف محالاً الى المحاكمة التأديبية :

قاعدة رقم (١٦٨)

المبدأ :

الدعوى التأديبية تعتبر مرفوعة بايداع قرار الاحالة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة — آثار الاحالة الى المحكمة التأديبية ومنها حظر ترقية الموظف — لا يجوز ترقيتها اذا كان الموظف يدور في فلك التحقيق ولم يخرج عن مرحلته .

ملخص الحكم :

تعتبر الدعوى التأديبية مرفوعة بايداع قرار الاحالة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة . ومتى تم الايداع تعلق اختصاص المحكمة بنظر الدعوى . واقتضى ذلك الا تقترب آثار الاحالة الى المحكمة التأديبية ، ومنها عدم جواز الترقية (م ١٠٦ قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو مادة ٧٠ قانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤) اذا كان الموظف أو العامل يدور في فلك التحقيق ولم يخرج عن مرحلته .

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

قاعدة رقم (١٦٩)

المبدأ :

احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية العادية — جعل الاختصاص في المخالفة للمجلس التأديبي للمخالفات المالية بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ — اعتبار القضية محالة بقوة القانون الى الجهة الجديدة .

ملخص الفتوى :

ان القاعدة العامة أنه اذا أنشئت جهة قضائية جديدة وكل اليها

الفصل في بعض المسائل التي كانت قبلا من اختصاص جهة أخرى ،فان الدعاوى القائمة أمام الجهة الأولى تعتبر بقوة القانون محالة الى الجهة الجديدة ، ومن ثم فان انشاء المجلس التأديبي للمخالفات المالية يترتب عليه نقل الاختصاص في المخالفات المالية من مجلس التأديب العادى الى هذا المجلس،وتعتبر الدعاوى القائمة أمام المجلس الأول محالةبقوة القانون الى المجلس الجديد ، ولايترتب على صدور المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ أى مساس بقرارات الاحالة السابقة عليه ، فيعتبر الموظف — في الحالة المعروضة — أنه محال الى المحاكمة التأديبية من تاريخ صدور قرار وزير المالية في ١٠ / ١٠ / ١٩٥١ باحالته الى المحاكمة .

ولما كانت المادة ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة تقتضى بأنه « لاتجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ٥٠٠٠ » ، لذلك فان الموظف المذكور لاتجوز ترقيته حتى يصدر قرار من المجلس التأديبي للمخالفات المالية في شأنه .
(متوى ٢٨٣ في ١٩٥٦/٤/٧)

قاعدة رقم (١٧٠)

المبدأ :

قرار احالة المخالفة المالية اليديوان المحاسبة طبقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بشأن المخالفات المالية — عدم اعتباره بمثابة قرار بالاحالة الى المحاكمة التأديبية — لاتاثر لهذا القرار في وقف الترقية عملا بالمادة ١٠٦ من قانون الموظفين .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت

عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية». ومفاد هذا النص أن المشرع رتب على احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية أثرا قانونيا معينا هو عدم جواز ترقيته مدة الاحالة وذلك استنادا الى أن احالة الموظف الى المحاكمة تقتضى التثبيت في ترقيته حتى يتكشف أمر هذا الاتهام بحكم صادر من السلطة التأديبية المختصة، فإذا استبان أن الاتهام لايقوم على أساس وصدر حكم بتبرئته مما أسند اليه زال كل أثر لهذا الاتهام واستحق الموظف ترقيته في حينها بحيث تحسب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، أما اذا صدر حكم بادانته فإنه لا يستحق الترقية في أوانها المشار اليه وانما ترجأ الى الفترات المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد حددت هذه الفترات بحسب مقدار الجزاء التأديبي الموقع ضد الموظف بحيث لايجوز قبل انقضاء هذه الفترات النظر في ترقيته ، وليس نمة شك في أن ذلك الاثر لا يقترب الا على احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية — بقرار من السلطة المختصة ، ذلك لان هذا الاجراء وحده يدل على قيام اتهام جدى ضد الموظف لارتكابه مخالفة معينة محدودة مما يبرر أرجاء ترقيته .

وبين من استقراء نصوص المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسؤولين عن المخالفات المالية أن المشرع استهدف انشاء مجلس تأديبي خاص لمحاكمة الموظفين عن المخالفات التي نص عليها على سبيل الحصر في المادة الرابعة من القانون ، فسلخ بذلك اختصاص الجهات الرئاسية ومجالس التأديب العادية في شأن تأديب الموظفين عن تلك المخالفات التي سماها مخالفات مالية تمييزا لها عن المخالفات الادارية التي لاتقع تحت حصر والنفي تتمثل في الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها بوجه عام ، وناط برئيس ديوان المحاسبة اقامة الدعوى التأديبية امام ذلك المجلس فنصت المادة الثالثة على أن « يقيم رئيس ديوان المحاسبة الدعوى التأديبية أمام المجلس من تلقاء نفسه أو بناء على طلب رئيس مجلس الشيوخ أو رئيس مجلس النواب أو رئيس مجلس الوزراء أو

أحد الوزراء بالنسبة الى الموظفين في وزارته ، أو ممثلى الاشخاص المعنوية العامة الاخرى طبقا لنظامها بالنسبة الى موظفيها » . و دخول رئيس الديوان وحده سلطة اقامة الدعوى التأديبية أو حفظ الموضوع بقرار مسبب فقصت المادة التاسعة بأنه « بعد انتهاء التحقيق يرفع المحقق تقريراً برأيه الى رئيس ديوان المحاسبة . ولرئيس الديوان أن يقيم الدعوى التأديبية أو يقرر حفظ الموضوع بقرار مسبب . ويبلغ القرار الذى يصدر فى الحاليتين الى الموظف وممثل الهيئة التابع لها ومن طلب اقامة الدعوى » . والمستفاد من هذه النصوص أن رئيس ديوان المحاسبة يملك وحده سلطة اقامة الدعوى التأديبية أمام المجلس التأديبى للمخالفات المالية ، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على طلب احدى الجهات المنصوص عليها فى المادة السادسة من القانون ، وأن مجرد طلب اقامة الدعوى التأديبية لا يقتضى حتما اقامة هذه الدعوى فقد خوله القانون سلطة تقديرية مطلقة تجيز له فى ضوء التحقيق الذى يتولاه موظف أو اكثر من الموظفين الفنيين بديوان المحاسبة أو بمجلس الدولة ، أن يقيم الدعوى أو يحفظ الموضوع بقرار مسبب ، ويبلغ القرار الذى يصدر فى الحاليتين الى الموظف وممثل الهيئة التابع لها والى من طلب اقامة الدعوى .

ويخلص مما تقدم أن الاثر القانونى الذى رتبته المشرع فى المادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة على احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية هو وقف ترقيته طيلة فترة المحاكمة — هذا الاثر منوط بقرار يصدر من رئيس ديوان المحاسبة فى المخالفات المالية باحالة الموظف المتهم الى المجلس التأديبى المختص لمحاكمته عما نسب اليه ذلك لان هذا القرار وحده هو الدليل على جدية الاتهام الموجه الى الموظف وقيامه على أسس تبرر المحاكمة التأديبية . ولا يبنى عنه فى هذا الصدد مجرد طلب اقامة الدعوى التأديبية فقد يسفر التحقيق عن تبرئة الموظف وينتهى بالحفظ وعلى مقتضى ذلك فلا يترتب على مجرد احالة موضوع المخالفة الى ديوان المحاسبة وقف ترقية الموظف المنسوبة اليه هذه المخالفة .

(فتوى ٧٤٨ فى ٢٩/١٠/١٩٥٩)

ثامنا : متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية :

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

الاحالة الى المحاكمة الجنائية — تتم بصدد امر الاحالة من قاضى التحقيق أو من مستشار الاحالة أو بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المدنى .

ملخص الحكم :

في المحاكمة الجنائية ، يوجد مدلول قانونى دقيق خاص لاصطلاح « محال اليها » تحدده القواعد الراسخة المستقرة فى قانون الاجراءات الجنائية ، حاصلها أن الاحالة الى المحاكمة الجنائية تتم بصدد أمر الاحالة من قاضى التحقيق أو من مستشار الاحالة أو تتم بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المدنى .

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

أرجاء ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية وفقا للمادة ١٠٦ من قانون الموظفين — سريان حكمها على الاحالة الى المحاكمة الجنائية — يكفى أن تطلب الجهة الادارية من النيابة السير فى المحاكمة الجنائية — لوجه لاشتراط احواله فعلا الى المحاكمة الجنائية .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطاعت المحاكمة لاكثر من سنة

وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » . وظاهر أن هذا النص ، وأن اقتصر على بيان اثر المحاكمة التأديبية على ترقية الموظف الا انه لم يوردها على سبيل الحصر وانما على سبيل الاغلب بحكم السياق . ولذلك فان أرجاء الترقية يقسح اذا كانت المحاكمة جنائية مادامت الجهة الادارية هي التي طلبت الى النيابة السير في المحاكمة الجنائية ، وقياس المحاكمة الجنائية على المحاكمة التأديبية في هذا الصدد أمر تستوجبه استقامة الامور الادارية حتى تسير على سنن عادل موحد في الاحوال المماثلة ، ذلك أن الجهة الادارية المختصة اذ تطلب الى النيابة السير في محاكمة الموظف انما تصر على أخذه بذنبه وتعتقد أنه يستوفي بذلك جزاء أشد ، دون أن تتخلى عن محاكمته اداريا اذا تبين انه ليس في الامر جريمة «فلامندوحة» — والحال هذه — من اعتبار طلب الجهة الادارية السير في المحاكمة الجنائية بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية في خصوص تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة .

ولا وجه بعد ذلك للقول بأنه يشترط لاعمال حكم المادة ١٠٦ المشار اليها أن تكون النيابة العامة أحالت الموظف فعلا الى المحكمة الجنائية المختصة ، وذلك لان الحكمة من اجراء القياس المتقدم هي أن الجهة الادارية رأت أحالته الى النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات الجنائية ضده بدلا من أحالته الى مجلس التأديب — لان المخالفة التأديبية المنسوبة اليه قد خاطبتها شبهة الجريمة — وليس فيما تقدم اهدار لمصلحة الموظف .

(فتوى ٥٦٠ في ١٠/٦/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٧٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأنه لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف — هذا الحكم يسرى من باب أولى في حالة الاهالة

الى المحاكمة الجنائية — يكفى لاعتبار الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية أن يكون قد احيل الى النيابة العامة للتحقيق معه فيما هو منسوب اليه ويمكن أن يشكل جريمة جنائية وعلى ذلك فإن طلب الادارة السير في اجراءات التحقيق الجنائي والمحاكمة الجنائية أقوى وأحق في معنى الاحالة الى المحاكمة التأديبية في مفهوم المادة ١٠٦ المشار اليها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة المعمول به وقت صدور قرار وزارة الصحة رقم ١١١٨ لسنة ١٩٦١ المتضمن تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الخامسة اعتبارا من ٢٠ / ٧ / ١٩٦١ تقضى بأنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يصل الى المحاكمة التأديبية » ومن هذا يتضح أن الأصل في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وتحجبر الدرجة للموظف لمدة سنة طبقا لحكم المادة (١٠٤) أن كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية المطلقة ولا تحجز الدرجة للموظف أن استمرت احالته اذا استمر موقوفا عن العمل أكثر من سنة ولكن اذا ثبت براءة الموظف بعد أن استطلعت المحاكمة أكثر من سنة فإنه يكون من التعمين حساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم تتم احالته الى المحاكمة التأديبية . وليس من ريب أن عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية — هذا الأثر يترتب من باب أولى في حالة احالة الموظف الى المحاكمة الجنائية — ولاسيما اذا كانت الادارة قد أحالت الموظف الى النيابة الادارية — كما هو الشأن في هذه المنازعة . ثم قررت الادارة احالته الى النيابة العامة بناء على ما أرتأته النيابة الادارية من ابلاغ النيابة العامة للتحقيق مع المدعى فيما هو منسوب اليه ويمكن أن يشكل جريمة جنائية وعلى ذلك فإن مطلب

الإدارة ، السير في إجراءات التحقيق الجنائي أو المحاكمة الجنائية أقوى وأحق في معنى الإحالة الى المحاكمة التأديبية في تطبيق حكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم يترتب عليه عدم جواز ترقية الموظف في مدة الإحالة الى التحقيق الجنائي والمحاكمة الجنائية. اذ تتمتع ترقية الموظف خلال مدة الإحالة سواء في حالة إحالته الى المحاكمة التأديبية أو في حالة إحالته الى المحاكمة الجنائية مادامت الجهة الادارية هي التي أحالت الموظف التابع لها الى النيابة العامة للتحقيق معه والسير في إجراءات المحاكمة الجنائية وكانت تملك من الأصل أن تحيله الى المحاكمة التأديبية وترتب في حقه الأثر المنصوص عليه في المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والذي يجب أن يترتب من باب أولى اذا لجأت الادارة الى اتباع الاجراء الأكثر شدة بإحالة الموظف الى النيابة العامة لمعاقبته جنائيا عما يثبت في حقه من الجرائم التي يعاقب عليها جنائيا .

(طعن رقم ٥٤٥ لسنة ١٧ ق ، ٢٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٨٠/١/٢٠)

تاسعا : ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل في الدعوى التأديبية تكون على ضوء التفرقة بين حالتي البراءة والادانة والنسبة للادانة يفرق بين حالتي الحكم بعقوبة الانذار والحكم بعقوبة أشد من ذلك :

قاعدة رقم (١٧٤)

المبدأ :

ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أثناء فترة الإحالة — غير جائزة — حكمها بعد الفصل في الدعوى التأديبية — وجوب التفرقة بين حالتي الادانة والبراءة — ففي حالة البراءة يرقى الموظف اعتبارا من التاريخ الذي كان يرقى فيه لم يحل الى المحاكمة التأديبية، أما في حالة الادانة فان الترقية تكون من تاريخ صدورها سواء كانت العقوبة بالانذار ام بغير الانذار .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أنه « لاتجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن عمله في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » .

ومفاد هذا النص أنه يشترط لارجاع أقدمية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية والذي استطلت محاكمته لاكثر من سنة الى التاريخ الذي كانت تتم فيه ترقيته بالأقدمية أن يثبت عدم ادانته ، فاذا انتفى هذا الشرط وثبتت ادانته فان ترقيته تستند الى تاريخ صدورها ، ولا ترد الى التاريخ الذي كان يستحق الترقية فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

وانه وأن كان الانذار أخف العقوبات التأديبية الا أن توقيعه يفيد حتما معنى الادانة ، ومن ثم فان توقيعه بعد محاكمة تستطيل لاكثر من سنة يحول دون ارجاع أقدمية الموظف الى التاريخ الذي كانت تتم فيه ترقيته بالأقدمية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

ولا يقدح في هذا النظر أن المشرع في المادة ١٠٣ من القانون المشار اليه قد استثنى الانذار من الجزاءات التأديبية التي يترتب على توقيعها تأخير ترقية الموظف مدة معينة ، ذلك لان هذا النص يحظر ترقية الموظف الذي توقع عليه إحدى العقوبات التأديبية الواردة فيه الا بعد انقضاء فترات معينة ، أما نص المادة ١٠٦ فإنه يحظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة للتأديبية أو الموقوف عن عمله طوال مدة الاحالة أو الوقف بغض النظر عن النتيجة التي تنتهي اليها المحاكمة ، فاذا انتهت المحاكمة الى توقيع إحدى للعقوبات المنصوص عليها في المادة ١٠٣ فإنه يتعين أعمال حكم هذا النص وذلك بتأخير الترقية الفترات المنصوص عليها وذلك بالإضافة الى سبق أعمال المادة ١٠٦ ، فتأخير الترقية طبقا للمادة ١٠٣

أثر تبعى من آثار توقيع العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة ، في حين أن عدم أرجاع الترقية الى التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل لالى المحاكمة التأديبية تطبيقا للمادة ١٠٦ أنما هو أثر للحكم بالادانة أيا كانت العقوبة المقضى بها وذلك بعد محاكمة تأديبية تستطيل أكثر من سنة . فلكل نص مجال يختلف في الواحد منهما عن الآخر .

(فتوى ٩٣٣ في ١١/٨/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٧٥)

المبدأ :

قاعدة نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها لا تصنع على اطلاقها الا بالنسبة للقرارات الادارية البسيطة — نفاذ القرارات الادارية الملقة على شرط رهين بتحقيق هذا الشرط — الاصل في ظل المادتين ١٠٦ و ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة أنتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا — تطبيق الترقية في هذه الحالة على شرط ثبوت عدم الادانة في المحاكمة التأديبية — قرار ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية قرار غير بات معلق على شرط ثبوت عدم الادانة بحكم يصدر من المحكمة التأديبية — تخلف هذا الشرط ومسحور حكم بالادانة من مؤداه ان يصبح قرار الترقية كأن لم يكن .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه : « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف » .

وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة (١٠٤) — فاذا استتالت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » .

فالمادتان المذكورتان (١٠٦ ، ١٠٤) تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الإدارة ، وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقيته حتى يفصل فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، ولا الموظف بصالح وقتئذ للترقية . فالترقية في هذه الحالة تظل معلقة على شرط أن تثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة وذلك بصدر قرار أو حكم في موضوع الادانة ذلك أنه ولئن كانت القاعدة هي نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها فانه يجدر التمييز في هذا الصدد بين القرارات الادارية البسيطة من جهة ، والقرارات الادارية المطلقة على شرط من جهة أخرى . فالقاعدة لا تصدق على اطلاقها الا بالنسبة الاولى من تلك القرارات أما المطلقة على شرط — موقف أو فاسخ *Suspensive ou resolutoire* — فإن نفاذ هذا النوع من القرارات وتحقق اثارها يكون مرهونا بتحقيق الشرط الذي علق عليه القرار . وقد اجمع شراح الفقه الاداري على أن أغلب الشروط في القرارات الادارية هي شروط موقفة تؤدي الى تأجيل أثر القرار حتى يتحقق الشرط الذي يجب أن يكون مشروعا عما يقتضيه سير المرفق العام — وتأسيسا على ذلك يكون القرار الصادر في أوائل يناير سنة ١٩٩٠ بترقية الموظف المتهم — والمحال الى المحاكمة التأديبية وهو موظف بالدرجة السابعة ، الى الدرجة السادسة لا يعدو أن يكون في ظل حكم المادة (١٠٦) وعلى ضوء الأصول المتقدمة ، قرار ترقية غير بات وانما هو قرار معلق على شرط أن يثبت عدم ادانته بحكم يصدر من المحكمة التأديبية أما اذا تخلف تحقق هذا الشرط ، وقضت المحكمة التأديبية بمجازاته فان شرط ثبوت البراءة يكون قد تخلف في حالة هذا الموظف المتهم ، وينسحب أثر ذلك على قرار الترقية الى الدرجة السادسة فيصبح وكأنه لم يكن . وغنى عن البيان أن لجهة الإدارة أن تؤجل آثار قراراتها ، شريطة أن يكون رائدها في ذلك تحقيق الصالح العام .

عاشرا : بصور حكم في موضوع الاتهام المقامة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لا يترتب على توقيفها تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يكن محالا الى المحاكمة .

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

حجز درجة للموظف الذي حل عليه الدور للترقية اليها مدة سنة طبقا للمادة ١٠٤ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - زوال هذا الحكم من تاريخ العمل بقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

بزوال أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التطبيق ، بعد أن تم الغاؤه اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ بمقتضى المادة الثانية من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، فإنه ما عاد يجوز - منذ ذلك التاريخ - أعمال تلك الأحكام أو نفاذ مقتضاها بما في ذلك الحكم الوارد بالمادة / ١٠٤ المشار اليها . كما أنه باستقراء أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ، واستظهار ما جاء بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يبين أن المشرع لم يستبق حكم المادة المذكورة ضمن ما استبقى من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - في الفترة المؤقتة التي يحكمها القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ وإذا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجيز حجز درجة للعامل الا اذا كان محالا للمحاكمة الجنائية أو التأديبية ، فإنه لا يجوز اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ حجز درجة للعامل في غير الحالة المذكورة ، ولا يجوز قانونا أعمال المادة / ١٠٤ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لزوالها من التطبيق على ما سلف .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز — اعتباراً من أول يولية سنة ١٩٦٤ — حجز درجة يرقى عليها العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بالخضم من مرتبه .

(ملف ١٠٧/٢/٨٦ فى ١٩٦٥/٧/١)

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

محاكمة تأديبية — الموظف المحال اليها — استقالة المحاكمة لأكثر من سنة — تخفيه فى الترقية — ثبوت براءته — ترقيته اعتباراً من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة طبقاً للمادة ١٠٦ من قانون التوظيف — أحقيته بالتبعية فى تقاضى الفروق المستحقة من هذه الترقية اعتباراً من التاريخ الذى تمت فيه حكماً .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض أحكام المواد ١٠٣ و ١٠٤ و ١٠٦ من قانون موظفى الحولة أن المادة ١٠٣ تنظم حالة الترقية بالنسبة للموظف المحكوم عليه بعقوبات تأديبية حسب الأحوال . ويدور هذا التنظيم حول تأجيل الترقية لمدد متفاوتة ، ومؤدى هذا التأجيل عدم جواز النظر فى ترقية الموظف خلال فترة معينة من تاريخ توقيع الجزاء ولو حل عليه الدور للترقية بالأقدمية ، فإذا ما انقضت هذه الفترة فليس هناك الزام على الادارة بترقيته بعد انتهائها ، بل يترتب على هذا الموظف حتى تخلو درجات تتسع لترقيته بالأقدمية المطلقة ، وحتى تنتشط الادارة لاجراء حركة الترقيات فى الوقت الذى تراه مناسبا لاجرائها ، وهنا فقط تجب ترقيته اذا توافرت شروطها ، وتكون أقدميته من تاريخ الترقية تطبيقاً للمبدأ العام الذى تنص به المادة ٣٦ ، ولايستحق علاوة الترقية الا من أول الشهر التالى لهذه الترقية تطبيقاً للمبدأ العام الذى تنص عليه المادة ٣٧ من قانون نظام موظفى الدولة . ثم جاءت بعد ذلك المادة ١٠٤ من القانون المذكور فأوجبت حجز الدرجة للموظف فى

حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة ، أى أن له الحق في الترقية إليها بالأقدمية • وأعقبت ذلك المادة ١٠٦ فقررت عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية في مدة الاحالة أو الوقف ، فان استطلت المحاكمة لأكثر من سنة ، وثبتت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة ، ونطاق اعمال هذه المادة مختلف تماما عن نطاق اعمال المادتين السابقتين ، فهما تقعان في دائرة العقوبات التبعية التي تقع على الموظف المحكوم عليه باحدى العقوبات التأديبية ، أما المادة ١٠٦ فتتظم أثر الاجراء الاحتياطي الذي يتخذ بالنسبة للموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل والذي تثبت بعد ذلك براءته • وهذه المادة وان كانت صياغتها غير دقيقة ، الا أن النطاق الذي تدور فيه • والسبب الذي وضعت من أجله ، في حالة اتخاذ اجراء احتياطي بالنسبة لموظف متهم بارتكاب مخالفة ثم تثبت بعد ذلك براءته منها — كل هذا يوحى بالحل الواجب الاتباع ويملى التفسير السليم لهذا النص وفقا لقصد واضعه والحكمة من وجوده • فالمرجع قصد بهذه المادة ترتيب اجراء احتياطي معلق على نتيجة المحاكمة ، وعلّة هذه المادة واضحة وهي عدم الاضرار بالموظف المقدم الى المحاكمة فيما لو قضى ببراءته مما نسب اليه ، ولذلك نص المشرع على وجوب احتساب أقدميته عند الترقية من التاريخ الذي كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، حتى لا يتأثر مركز الموظف نتيجة تأجيل الترقية الى أن يثبت في أمر محاكمته ، فاذا ما برىء ردت اليه حقوقه التي كانت معلقة على نتيجة المحاكمة ، أو بمعنى آخر معلقة على شرط موقف هو صدور الحكم ببراءته • فاذا ما تحقق ذلك وأعملت الترقية بأثر رجعي ترتبت عليها آثارها الحتمية ، وهي رد الأقدمية واستحقاق مرتب الدرجة الجديدة والفروق المتجمدة من التاريخ الذي افترض أنها تمت فيه ، وهو أمر توجيه العدالة بالنسبة لمن يثبت أنه اتهم ظلما •

قاعدة رقم (١٧٨)

المبدأ :

ان حجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد على سنة طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يدل على ان الموظف الذى حجزت له يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع من الترقية وتعتبر اقدميته فى الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ — زوال المانع فى حالة الاحالة الى المحاكمة التأديبية انما يكون بصدور حكم نهائى فيها ما لم يصدر الحكم بتوقيع احدى العقوبات التى يترتب على توقيعها تأجيل الترقية .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بحجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد على سنة ، وحجز الدرجة — فى هذا الفرض — يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع من الترقية ، وتعتبر اقدميته فى الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التى لا يجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك أن الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب بهذا الحجز مركزا قانونيا فى الترقية اليها لا يجوز المساس به متى انقضت المدة التى لا يجوز ترقيته خلالها ، وبعبارة أخرى فان مؤدى حجز الدرجة للموظف ، أن يرقى اليها من تاريخ زوال المانع من الترقية ، وزوال المانع فى حالة الاحالة الى المحاكمة التأديبية انما يكون بصدور حكم نهائى فيها ، بحيث تجب ترقيته من هذا التاريخ ما لم يصدر الحكم بتوقيع احدى العقوبات التى يترتب على توقيعها تأجيل الترقية طبقا لما تقضى به المادة ١٠٣ السابق الاشارة اليها ، أما اذا صدر الحكم بتوقيع عقوبة الانذار، وهى عقوبة لا تؤجل الترقية طبقا لنص المادة ١٠٣ فانه يتعين ترقية الموظف من تاريخ صدور الحكم النهائى .

(طعن رقم ٣٦٩ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣١)

قاعدة رقم (١٧٩)

المبدأ :

— نص المادة ٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — حظر ترقية العامل المحال الى المحكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف — وجوب حجز الدرجة للعامل لمدة سنة — استقالة المحاكمة لأكثر من ذلك ثم ثبوت عدم ادانته أو توقيع عقوبة الانذار يوجب عند الترقية احتساب الاقدمية في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم تتم الاحالة — اعتبار عدم الترقية قرارا اداريا بالترك في الترقية معلقا على شرط فاسخ يتحقق باحدى هاتين الحالتين — انقضاء الدعوى التأديبية أو الجنائية بوفاء العامل ليس من شأنه ثبوت عدم ادانة العامل — عدم تحقق الشرط الفاسخ في هذه الحالة — الاحتجاج بأن الأصل هو البراءة حتى تثبت الادانة بحكم نهائي ، مردود بأن المشرع قد رتب عدم جواز الترقية على مجرد احالة العامل أو وقفه .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الدرجة لمدة سنة ، فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار ، وجب عند تربيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية » .

ويبين من هذا النص ان المشرع حظر على جهة الادارة ترقية العامل على الرغم من حلول دوره في الترقية ، اذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوفا عن العمل طوال مدة الاحالة أو الوقف ويعتبر عدم تربيته في دوره والحالة هذه قرارا اداريا بتركه

في الترقية ، وهذا القرار معلق على شرط فاسخ . يتحقق في حالتين حددهما النص آنف الذكر صراحة على سبيل الحصر ، وهما ثبوت عدم ادانة العامل أو توقيع عقوبة الانذار عليه دون أية عقوبة أخرى . لهذا ما تحقق هذا الشرط في احدى حالتيه المشار اليهما ، رقى العامل بأثر رجعى اعتبارا من التاريخ الذى كان يتعين أن تتم فيه ترقيته لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، أما اذا لم يتحقق فان تركه في الترقية يظل سليما وقائما ومنتجا لجميع آثاره .

ومن حيث أنه ولئن كان يترتب على وفاة العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، انقضاء الدعوى التأديبية أو الجنائية ، وعدم جواز السير فيها . تأسيسا على فكرة شخصية الجريمة وشخصية العقوبة ، الا ان انقضاء الدعوى على هذا الوجه ليس من شأنه ثبوت براءة العامل عدم ادانته أو عدم نسبة الجريمة اليه ، وانما تظل شبهة الجريمة قائمة في حقه وعالقة به ، على الرغم من انقضاء الدعوى بوفاته . ومن ثم فان الشرط الفاسخ — آنف الذكر — لا يتحقق في هذه الحالة ، ويظل قرار ترك العامل في الترقية في دوره قائما منتجا لآثاره ، فلا تجوز ترقيته .

ولا يعترض على هذا بأن الأصل في المتهم البراءة حتى تثبت ادانته فيما نسب اليه بحكم نهائى ، ذلك أن المشرع رتب على مجرد احالة العامل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية شبهة الجريمة في حقه وعدم جواز ترقيته طوال فترة المحاكمة ، ولما كان قرار ترك العامل في الترقية — في هذه الحالة — يظل قائما منتجا لآثاره ، الا اذا تحقق الشرط الفاسخ الذى علق عليه ، وهو ثبوت عدم الادانة أو توقيع عقوبة الانذار وهذا لا يكون الا بصدر حكم في موضوع الدعوى التأديبية أو الجنائية ، سواء بالبراءة أو بالادانة مع توقيع عقوبة الانذار فحسب ، فانه لا يكفى لتحقيق ذلك الشرط الحكم بانقضاء الدعوى لوفاة العامل ، دون البت في ذات التهم التى أحيل الى المحاكمة من أجلها بالادانة أو البراءة ، وهو المناط الواجب تحقيقه في تطبيق حكم المادة ٧٠ من قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق — في الحالة المعروضة — ان

السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ العامل السابق بمدرسة الصناعات الزخرافية ، كان محالا الى المحاكمة التأديبية في الدعوى رقم ٢٨٢ لسنة ١٩٦٣ ، وقد قررت المحكمة التأديبية بجلسة ٣٠ من مارس سنة ١٩٦٤ وقف الدعوى ، على أن تقوم النيابة الادارية بابلاغ النيابة العامة عن الوقائع الجنائية التي تضمنتها الأوراق ، ولم يثبت أن المحاكمة الجنائية — وبالتالي المحاكمة التأديبية — قد تمت الى أن توفي في ١١ من فبراير سنة ١٩٦٥ ، ومن ثم فانه ما كان يجوز ترقية هذا العامل الى الدرجة الخامسة الفنية المتوسطة في القرار الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، نظرا الى أنه كان محالا في هذا التاريخ الى المحاكمة التأديبية والجنائية ، ويكون هذا القرار قد صدر سليما في ذاته مطابقا للقانون ولا ملطن عليه في هذا الخصوص . كما أن انقضاء كل من الدعويين التأديبية والجنائية بوفاة السيد المذكور قبل صدور حكم في كل منهما ، لا يترتب عليه ثبوت براءته (عدم ادانته) ، ووجوب ترقيته اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترقية المشار اليه : اذ تظل شبهة الجريمة قائمة في حقه وعالقة به ، ويظل المانع من الترقية قائما ، ومن ثم لا تجوز ترقيته ، وفقا لنص المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ، اذا انقضت الدعوى بوفاته . ومن ثم فان انقضاء كل من الدعويين التأديبية والجنائية بوفاة السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ لا يترتب عليه جواز ترقيته .

(ملف ١١٧/٢/٨٦ في ١٩٦٦/٢/٢٦)

قاعدة رقم (١٨٠)

المبدأ :

عدم جواز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل في فترة الاحالة أو الوقف وترقيته عند ثبوت عدم ادانته مع حساب اقدميته في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية طبقا لحكم

المادة ٦٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين — هذا الحكم ينصرف الى الترقية بمفهومها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — مقتضى ذلك انه لايجوز سحب موافقة مجلس الجامعة على تعيين استاذ مساعد بالجامعة الى تاريخ سابق لم يتصل فيه مجلس الجامعة بالذات بموضوع تعيينه ولو كان العرض على مجلس الجامعة قد ارجىء بسبب القبض عليه واحالته الى محكمة الثورة — الاجراءات التي تمت في شأن تعيين الطالب قبل موافقة مجلس الجامعة على التعيين لا تعدو ان تكون من الاجراءات التمهيديّة.

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي يستند اليها الطالب تنص على أن « لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة تحجز للعامل الفئة لمدة سنة فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى اليها ويمنح أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » وهذا الحكم الوارد في هذا النص يقرر أصلاً من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير المرافق العامة وتنظيمها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ولايغض من ذلك عدم ورود نص في قانون تنظيم الجامعات على غرار نص المادة ٦٦ المنوه عنها في شأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالنظر الى ما تضمنه قانون العاملين المدنيين في مادته الاولى من سريان احكامه على العاملين الذين ينظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين غير أن أعمال أثر هذا الحكم ينصرف الى حالة الترقية بمفهومها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على النحو المشار اليه آنفاً .

ومن حيث انه في الحالة المعروضة لما كان الطالب قد تقدم لشغل وظيفة استاذ مساعد بقسم القانون الدولي العام بعد الاعلان عنها .

وتحقت اللجنة العلمية المختصة من أهليته للتمعين في هذه الوظيفة .
ووافق مجلس الكلية في ٣ من مايو سنة ١٩٧١ على رأى اللجنة ، ثم
أحيلت الاوراق للجامعة فوافق مدير الجامعة بتاريخ ١٢ من مايو سنة
١٩٧١ على عرض موضوع تعيينه على مجلس الجامعة بجلسة ٢٦ من
مايو سنة ١٩٧١ الا ان العرض ارجىء بسبب القبض عليه واهالته
لحكمة الثورة ، ولئن كان الأمر كما سبق ، واذا لم يحدث العرض في
التاريخ المشار اليه ولم يفصح مجلس الجامعة عن ارادته في تعيينه الا
بجلسة ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٧١ ومن ثم فلا يسوغ سحب تاريخ
تعيين الطالب الى تاريخ سابق لم يتصل فيه مجلس الجامعة بالذات
بموضوع تعيينه بأى وجه من الوجوه ، ولا يقدر في ذلك أن العرض
على مجلس الجامعة كان قد ارجىء لسبب أو لآخر ، ذلك أن ما تم من
اجراءات في شأن الطالب لا تعدو أن تكون من قبيل الأعمال التمهيدية
ما دام مجلس الجامعة وهو الجهة المختصة بالموافقة على التمعين طبقا
لصريح نص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتكشف
ارادته في خصوص هذا التمعين الا في جلسة ١٥ من ديسمبر ١٩٧١ ،
وهو التاريخ الذى يعتد به وفقا للقانون في تحديد اقدميته في وظيفة
أستاذ مساعد .

من أجل ذلك انتهت الجمعية المسمومة الى عدم جواز ارجاع
أقدمية الدكتور في وظيفة أستاذ مساعد الى ٢٦ من مايو
سنة ١٩٧١ .

(ملف رقم ٢٩٥/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٧)

ترقية الموظف — الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية — بمجرد انقضاء المدد التى حددتها المادة المذكورة ، ومن ثم فإن كل ما يترتب على انقضاء هذه المدد هو زوال المانع الذى يحول دون ترقيته ، ويسترد بعدها صلاحيته للترشيح للترقية شأنه فى ذلك شأن أى موظف لم يسبق توقيع أية عقوبة تأديبية عليه ، ذلك أن كل مدة من المدد المشار إليها ولئن كانت فى الواقع حدا أدنى لا يجوز قبل مرورها النظر فى ترقيته الا أنها ليست حدا أقصى تجب ترقيته بعدها ، كما أن من المسلم أن للإدارة دائما حق اختيار الوقت المناسب لاجراء الترقية ، وأن مجرد توفر شروط الترقية فى الموظف مع حدود الدرجات المالية لا يولد له الحق فى الترقية اليها بقوة القانون ، بل ان الأمر مع ذلك مقروك لتقدير الادارة حسبما تراه متفقاً مع حاجة العمل وصالحه وبغير اساءة استعمال السلطة ، ولذلك فانه لا وجه للنعى عليها بعدم اجرائها الترقية مع توفر شرائطها ، وبعبارة اخرى ليس صحيحا القول بأن ثمة قرارا سلبيا يكون قد نشأ بامتناعها عن اصدار قرارها بالترقية ، لأنه لا يمكن مساعلة الادارة فى هذا الشأن الا اذا امتنعت عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا للقوانين أو اللوائح ، وهو ما لم يتحقق فى حالة المدعى ، ولذلك فان حق الموظف لا يتولد الا حينما تمارس جهة الادارة سلطتها باصدارها قرار يغفل ترقيته ويشمل الآخرين من هم أحدث منه فى الأقدمية وأقل منه كفاية ، وذلك رغم زوال المانع من الترقية ، اذ فى هذه الحالة وحينئذ فقط يحق له مخاطمة هذا القرار والظعن فيه فيما تضمنه من تخطئه فى هذه الترقية .

ومن حيث ان الثابت — حسبما جاء فى دفاع الادارة ولم يجحده المدعى — أنه لم يصدر خلال الفترة ما بين ١٩٦١/٨/٢ — تاريخ انقضاء الثلاثة أشهر من تاريخ توقيع العقوبة عليه — و ١٩٦٢/٥/١ تاريخ ترقيته ، لم يصدر أى قرار بالترقية الى الدرجة ٥٠/٣٦ جنبها ، وأن قرار ترقيته كان فى أول حركة ترقيات أجرتها الادارة بعد تركه فى الترقية التى تمت فى ١٩٦١/٤/٢٧ بترقية زملائه ، الأمر الذى من أجله يكون نعى المدعى على تصرف الادارة ازاءه فى غير محله ، ومن ثم لا يكون له أصل حق فيما يطالب به من ارجاع أقدميته فى الدرجة المشار إليها الى ١٩٦١/٨/٢ ، وأذ قضى الحكم المطعون فيه برفض

طلبه الأصلي يكون قد أصاب الحق فيما انتهى اليه ويكون الطعن عليه في غير محله متعينا رفضه .

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك للقول بالاسترشاد بالحكم الذي أوردته المادة ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، والتي تنص على أنه « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما تحجز الدرجة للموظف الذي له حق في الترقية إليها بالأقدمية المطلقة ، على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » - لا وجه لذلك إذ فضلا عن أن اللائحة نظام موظفي إدارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية هي الواجبة التطبيق فقط دون غيرها من أحكام وردت في قوانين أو لوائح أخرى فإن هذه اللائحة لم تتضمن نصا مماثلا لنص المادة ١٠٤ والتي لاتجد مجالا لأعمالها الا حيث تكون الترقية بالأقدمية المطلقة فقط ، ولا يسرى حكمها في حالة الترقية بالاختيار ، والثابت أن الترقية الى الدرجة ٥٠/٣٦ بالادارة المذكورة كان يشترط فيها حصول الموظف على تقدير ممتاز ، أى أنها كانت بالاختيار للكفاية ، وذلك طبقا للقاعدة التي سارت عليها .

ومن حيث انه متى تبين أن المدعى غير محق في طلبه الأصلي بارجاع أقدميته في الدرجة ٥٠/٣٦ جنيها الى ١٩٦١/٨/٢ - للأسباب التي قام عليها قضاء هذه المحكمة على النحو المبين سابقا - فإنه لا يكون له بالتالى أى حق في طلبه الاحتياطي الخاص بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تراخي الادارة في ترقيته في التاريخ المذكور ، إذ أن من المسلم أن الحق في التعويض - وهو ثمرة أو نتيجة مسئولية الادارة - لا ينشأ الا حيث تكون الادارة قد أخطأت أو كان تصرفها غير مشروع ، ومتى ثبت أنها لم تتحيف بالمدعى ، كما أنها لم تخطئ في حقه فإن طلب التعويض يكون مفتقدا اذن لركن أساسى من أركان المسئولية - وهو ركن الخطأ - والذي لا تقوم المسئولية دون توفره ، ومن أجل ذلك يكون هذا الطلب غير قائم على أساس سليم متعينا رفضه كذلك ، واذ قضى الحكم المطعون فيه بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ينظر هذا الطلب - وهى ما لا توافق عليه هذه المحكمة - فإنه يتعين لذلك تعديل هذا الحكم الى فض الطلب المذكور بدلا من القضاء بعدم الاختصاص بنظره .

(طعن رقم ١٠٨٢ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٣/٢٤)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

التسوية بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة - المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى على الموظف خلال المدد المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه لا يعدو ان يكون ارجاء للترقية بمقدار هذه المدد - نص المشرع فى المادة ١٠٤ من القانون على حجز الدرجة فى حالة الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المنع - مؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب حركة ترقية صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وإنما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ويصبح مركزه القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها - بهذه المثابة تعتبر الدعوى بطلب الترقية فى هذه الحالة من دعاوى التسويات التى لا تنقيد باجراءات ومواعيد دعاوى الالغاء .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة - الذى تحكم نصوصه المنازعة الحالية - نص فى المادة ١٠٣ على أنه « لا تجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المينة فيمابلى الا بعد انقضاء الفترات التالية : ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام - ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثمانية أيام لغاية خمسة عشر يوما » ونص فى المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » ونص فى المادة ١٠٥ على أن « تحسب فترة التأجيل المشار اليها فى المادة ١٠٣ من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة » .

ومن حيث أن المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى على

الموظف خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ لا يعدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٥٠ من ذات القانون التي عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل للترقية ، وأرجاء الترقية في هذه الحالة لم يقصد به المشرع سلب الموظف حقه في الترقية فقد أفصح المشرع عن قصده في المادة ١٠٤ من القانون بأنه ميز الموظف الذي وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاقته مدة تقبل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له أن كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية ، وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية إليها وجوبا من تاريخ زوال المنع ، وتعتبر أقدميته في الدرجة المرقى إليها من ذلك التاريخ أي بعد انقضاء الفترة التي لا تجوز ترقيته إليها متى كان مستحقا للترقية بالأقدمية وقت حجز الدرجة ، والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لنوا يقتزعه عنه الشارع ، ومؤدى ذلك أن المركز القانوني للموظف في الترقية بموجب الحركة التي صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وإنما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فاذا انقضت أصبح المركز القانوني في الترقية حالا من التاريخ التالي لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هذا التاريخ وبهذه المثابة تكون الدعوى الراهنة من دعاوى التسويات التي لا يتقيد في رفعها بالاجراءات والمواعيد المقررة لدعاوى الالغاء وبالتالي يكون الدفع بعدم قبولها شكلا غير قائم على أساس سليم من القانون متمينا رفضه .

(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٥/١/٢٦)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

أثر الحكم بعقوبة الانذار على ترقية الموظف طبقا للمادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة - التفرقة بين ما اذا استطلت المحاكمة التأديبية لمدة أكثر من سنة من تاريخ استحقاق الموظف للترقية ، وبين ما اذا لم تستطل لأكثر من سنة اعتبارا من هذا التاريخ - اسناد الترقية الى تاريخ صدورهما في الحالة الاولى ، والى تاريخ الحكم الابتدائي دون الاستثنائي في الحالة الثانية .

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « لاجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلي الا بعد انقضاء الفترات التالية :

ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام .

سبعة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثمانية أيام لغاية خمسة عشر يوما .

سنة في حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة عشر يوما » .

وتنص المادة ١٠٤ على أنه « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العالوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف أن كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » .

وتنص المادة ١٠٦ على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف في هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلت المحاكمة لأكثر من سنة وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند تربيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحصل الى المحاكمة التأديبية » .

وتتناول المادة ١٠٦ المشار اليها فرضين متقاربين ، الأول منهما يتعلق بوضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل والذي لا تستطيل فترة محاكمته أو وقفه عن سنة من تاريخ استحقاقه الترقية الى الدرجة التالية للدرجة التي يشغلها بالأقدمية المطلقة . والثاني منهما يتعلق بوضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل والذي تستطيل فترة محاكمته أو وقفه عن سنة من

تاريخ استحقاقه الترقية الى الدرجة التالية للدرجة التى يشغلها بالأقدمية المطلقة .

فبالنسبة للفرض الأول يقضى المادة ١٠٦ المذكورة بحجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد عن سنة ، ولا جدال فى أن حساب مدة السنة التى تحجر خلالها الدرجة وبالتالى المدة المعتبرة فى حساب الفترة التى تستغرقها المحاكمة يبدأ من تاريخ استحقاق الموظف للترقية ، لا من تاريخ بدء إحالته الى المحاكمة التأديبية لأنه من التاريخ الاول وحده يكون له الحق فى الترقية لو لم يحال الى المحاكمة التأديبية — مما يجعل القول بحجز الدرجة قبل هذا التاريخ غير ذى موضوع ، وحجز الدرجة — فى هذا الفرض — يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت الدرجة له يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع منها ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من ذلك التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التى لايجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة . والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك لأن الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب مركزا قانونيا فى الترقية اليها لا يجوز المساس به ، وذلك بشرط انقضاء المدة التى لايجوز ترقيته خلالها .

وإذا كانت الحالة المعروضة داخلة فى نطاق الفرض الأول الذى تناوله حكم المادة ١٠٦ المشار اليها ، وذلك أنه بتاريخ ٣٠ من يولييه سنة ١٩٦١ صدر قرار الترقية الى الدرجة الخامسة مع ترك الموظف حينذاك فى الترقية بسبب إحالته الى المحاكمة التأديبية وحجز درجة خامسة له ، ثم أسفرت محاكمته تأديبيا بعد ذلك عن مجازاته استثنائيا بالانذار فى ١٠ / ١ / ١٩٦٢ وتأييد هذا القرار استثنائيا بتاريخ ٥ / ٧ / ١٩٦٢ ، أى أنه لم تنقصر مدة السنة التى تظل الدرجة محجوزة خلالها للموظف ، باعتبار بدء سريانها من تاريخ صدور القرار بالترقية، أى من تاريخ استحقاق المذكور للترقية لو لم يكن محالا الى المحاكمة التأديبية .

ومقتضى حجز الدرجة للموظف ، أن يرقى اليها من تاريخ زوال المانع منها ، وزواله يكون بمصدر الحكم من المحكمة التأديبية ، بحيث

يتمين ترقيته من هذا التاريخ ما لم يصدر الحكم بتوقيع احدى العقوبات الواردة بنص المادة ١٠٣ المشار اليها . ولما كان الحكم في الحالة المعروضة قد صدر بتوقيع عقوبة الانذار على الموظف ، وهي عقوبة لا تؤجل الترقية طبقا لنص المادة ١٠٣ المشار اليها ، لذلك فانه يتعين القول بترقية الموظف المذكور من تاريخ صدور الحكم الابتدائي الذي قضى بمجازاته بالانذار ، دون الاعتداد بتاريخ صدور الحكم الاستثنائي ، ذلك أنه بالحكم الأول وحده قد استقر الوضع القانوني للموظف فيما يتعلق بالترقية . فضلا عن أن في اسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستثنائي بتأييد الحكم الابتدائي الصادر بانذاره اضرار به على نحو غير مستساغ ، ذلك أن المستأنف اما أن يكون هو الموظف الذي صدر ضده الحكم ابتدائيا وفي هذه الحالة لا يتفق والمنطق القانوني السليم القول باسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستثنائي ، والا ترتب على ذلك تأخير ترقيته ، ولا نقبل استئنافه وبالا عليه ولأصبح وضعه اسوأ حالا عما لو لم يستأنف ، وأما أن يكون المستأنف احد ذوي الشأن غير ذلك الموظف ، وفي هذه الحالة لا يتفق مع قواعد العدالة القول باسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستثنائي والا ترتب على ذلك تأخير ترقيته بسبب لادخل لأرادته فيه .

وغنى عن البيان أنه لاتجوز ترقية الموظف المذكور اعتبارا من التاريخ الذي كانت تتم فيه ترقيته لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، اذ أن ذلك انما يكون في حالة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية ، والذي تستطيل محاكمته لأكثر من سنة ، وبشرط أن تثبت عدم ادانته — وهذه هي الحالة التي تضمنها الفرض الثاني المنصوص عليه في المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة المشار اليه . ولما كانت محاكمة الموظف المذكور لم تستطع لأكثر من سنة ، كما وأنه قد ثبتت ادانته بتوقيع عقوبة الانذار عليه ، ومن ثم فانه يفيد من هذا الفرض ، وبالتالي لا تجوز ترقيته اعتبارا من التاريخ الذي كانت تتم فيه هذه الترقية بالأقدمية ، لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

لهذا انتهى الرأي الى أنه كان يتمين ترقية الموظف المعروضة حالته الى الدرجة الخامسة — اعتبارا من تاريخ صدور الحكم الابتدائي

الذى قضى بمجازاته بالانذار ومن ثم يتعين أرجاع أقدميته في الدرجة الخامسة — التى رقى إليها — الى التاريخ المشار اليه .
(فتوى ٧٢١ في ١٩٦٣/٧/٩)

قاعدة رقم (١٨٤)

المبدأ :

أرجاء ترقية الموظف الذى وقع عليه جزاء تأديبى من الجزاءات التى أوربتها المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفى الدولة الى ما بعد انقضاء فترات معينة — حجز الدرجة للموظف في حالة الخصم من المرتب لفاية خمسة عشر يوما وفقا للمادة ١٠٤ من هذا القانون — مقتضاه استحقاق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المنع .

ملخص الفتوى :

سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى أن رأت — في مقام تفسير نصوص المواد ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — أن الموظف الذى حل عليه الدور في الترقية بالأقدمية يعتبر صالحا للترقية في مفهوم المادة ١٠٣ من هذا القانون ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليه طيلة الفترات التى حددتها تلك المادة تبعا لنوع الجزاء ، ولم يقصد المشرع الى سلب الموظف حقه في الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا في المادة ١٠٤ ، اذ ميز الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من الراتب لفاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاقته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له أن كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية . وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجرت له الدرجة يستحق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المنع ، وتعتبر أقدميته في الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ .

(فتوى ١١١ في ١٩٦٤/٢/١١)

قاعدة رقم (١٨٥)

المبدأ :

أرجاء ترقية الموظف الذى وقع عليه جزاء تأديبى من الجزاءات التى أوردتها المادة ١٠٣ من قانون الموظفين الى ما بعد انقضاء فترات معينة — حجز الدرجة للموظف فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما (المادة ١٠٤) — تطبيق قانون المعادلات الدراسية على هؤلاء له وتقدمهم عليه فى ترتيب الأقدمية — لا يخل بحقه فى الترقية بعد انقضاء المدة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بأنه لا يجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية التى أوردتها تلك المادة الا بعد انقضاء فترات معينة محددة .

وأوجبّت المادة ١٠٤ من القانون ذاته ، فى حالة الخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة، حجز الدرجة للموظف ان كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة .

ومقتضى تفسير المادتين سالفتي الذكر هو أن الموظف الذى حل عليه الدور فى الترقية بالأقدمية يعتبر صالحا للترقية فى مفهوم المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليه طيلة الفترات التى حددتها تلك المادة تبعا لنوع الجزاء .

وبين — فى ضوء النص المتقدم — أن المشرع لم يقصد الى سلب الموظف حقه فى الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا فى المادة ١٠٤ ، اذ ميز الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما ، أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له ان

كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية . وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته في الدرجة المرقى إليها من ذلك التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التي لاتجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة . والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك لأن الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب مركزا قانونيا في الترقية إليها لايجوز المساس به ، وذلك بشرط انقضاء المدة التي لايجوز ترقيته خلالها .

كما لايجوز أن يكون لتطبيق قانون المعادلات الدراسية على زملائه من الموظفين بالوزارة أثر على أقدميته في الدرجة ، تلك الأقدمية التي كانت تخوله الترقية الى الدرجة التالية بعد انقضاء الفترة المقررة منذ توقيع العقوبة .

فاذا كان الثابت أن موظفا وقع عليه جزاء تأديبي في ١٨ من مارس سنة ١٩٥٣ بخضم عشرة أيام من راتبه ، وأن لجنة شئون الموظفين بجلستها المنعقدتين في ٣٠ و ٣١ من مارس سنة ١٩٥٣ قررت ترقية من يلونه في ترتيب الأقدمية الى الدرجة السادسة اعمالا لحكم المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، على أن تحجز له درجة سادسة طبقا للمادة ١٠٤ من هذا القانون وقد صدر القانون ٢٧١ لسنة ١٩٥٣ بشأن المعادلات الدراسية قبل انتهاء المدة المحددة في المادة ١٠٣ المشار إليها ، وترتب على تطبيقه بالنسبة الى موظفي وزارة الأوقاف أن يتقدم عليه في ترتيب الأقدمية عدد كبير من الموظفين — اذا كان الثابت هو ماتقدم ، فان هذا الموظف يستحق الترقية الى الدرجة السادسة في ٢٨ / ٩ / ١٩٥٣ أى بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء عليه بصرف النظر عما أسفر عنه تطبيق قانون المعادلات .

(انتهى ٢٥١ في ١٦/٥/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٨٦)

المبدأ :

قرار تاديبي - مدد المنع من الترقية المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة هي عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية - أثر ذلك عدم جواز تجاوز المدى الزمني الذي حدده المشرع لهذه العقوبات التبعية - انقضاء مدة السنة التي تحجز الدرجة خلالها طبقا لحكم المادة ١٠٤ من هذا القانون دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة - لا يمنع من ترقيته على درجة أخرى خالية أو عندما تخلو درجة أو حتى على الدرجة المحجوزة ذاتها إذا ظلت خالية - رد أقدميته في هذه الحالة الى تاريخ زوال المانع - لا يغير من ذلك نص المادة ٣٦ من هذا القانون .

ملخص الفتوى :

أن المنع من الترقية خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة لا يعدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٠٥ من ذات القانون التي عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل للترقية . ومؤدى ذلك أن المركز القانوني للموظف في الترقية بموجب الحركة التي صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا ، وإنما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فإذا انقضت أصبح المركز القانوني في الترقية حالا من التاريخ التالي لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هذا التاريخ .

ومما يؤكد هذا النظر أن مدد المنع من الترقية المبينة بالمادة ١٠٣ اشار اليها إنما هي في حقيقة الأمر عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية ، وبالتالي فإنه لا يجوز تجاوز المدى الزمني الذي حدده الشارع لهذه العقوبات التبعية ، فضلا عما في هذا التجاوز من اخلال بالحكمة التي يقوم عليها تحديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقية ، اذ الواضح أن

الشارع انما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامته العقوبة الأصلية ، ولو قيل بجواز تخطي هذه الآجال لاختلطت العقوبات الأصلية من حيث آثارها التبعية مما لا يجعلها قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة .

ولا يغير ماتقدم أن تكون هذه السنة التي تحجز الدرجة خلالها قد انقضت دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة ، إذ أن حجز الدرجة لا يعمد أن يكون وسيلة للإبقاء على درجة خالية يمكن أن يرقى عليها الموظف فور زوال المانع من الترقية ، وليس هو بذاته أساس حق الموظف في أن يرقى من تاريخ زوال المانع ، وانما منشأ هذا الحق هو حلوله قانونا في التاريخ المذكور . ومن ثم لا يترتب على انقضاء حجز الدرجة بغوات سنة من تاريخ حجزها انقضاء حق الموظف في أن ترد أقدميته الى تاريخ زوال المانع ، وكل ما يترتب على انقضاء الحجز هو زوال حق الموظف في الترقية على ذات الدرجة المحجوزة وجواز شغلها بغيره ، ولكن ذلك لا يمنع من ترقيته على درجة أخرى تكون خالية أو عندما تخلو درجة أو حتى على ذات الدرجة المحجوزة اذا ظلت خالية ، وعندئذ يقيم رد الأقدمية في الدرجة الى تاريخ زوال المانع . أما مانمت عليه المادة ٣٦ من قانون التوظيف من أن الترقية تعتبر نافذة من تاريخ صدورهما ، فهذا الحكم يسرى حيث لا يحدد القانون ميعادا معينا للترقية ، فاذا استلزم القانون أن تكون ترقية الموظف من تاريخ معين ، اعتبر ذلك بمثابة استثناء من الحكم المشار اليه .

(انتهى ١١١ في ١١/٢/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٨٧)

المبدأ :

حساب المدة المقررة للصرمان من الترقية في المادة ١٠٢ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - قرار وزير العدل بخفض الجزاء الموقع من رئيس محكمة على محضر من خصم عشرة ايام الى ثلاثة ايام بعد سحب لقرار رئيس

المحكمة بالجزاء وتنصرف آثار القرار الجديد الى تاريخ صدور القرار الأول — اذا كان قد ترتب على القرار المسحوب عدم ترقية الموظف لعدم مضي المدة المنصوص عليها في المادة (١٠٣) المشار اليها عند الترقية بينما تكون هذه المدة قد انقضت عند صدور قرار الترقية نتيجة للقرار الساحب للجزاء، فإن قرار الترقية يكون بذلك قد أصبح غير مستند الى أساس سليم من القانون فيما تضمنه من تخطي الموظف الذي وقع عليه الجزاء ويتعين سحبه .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفي الدولة على أنه « لاتجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية فيما يلي الا بعد انقضاء الفترات التالية :

ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام . ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثمانية أيام لغاية خمسة عشر يوما » .

ومفاد نص هذه المادة أن الموظف الذي حل عليه الدور في الترقية بالأقدمية ، وكان موقعا عليه عقوبة تأديبية من العقوبات المبينة في هذه المادة ، لاتجوز ترقيته ، الا بعد انقضاء الفترات التي حددتها تلك المادة ، تبعا لنوع العقوبة .

ومن أنه بتاريخ ١٧ من يونيه سنة ١٩٦٢ صدر قرار السيد رئيس محكمة أسبوط بمجازاة المتظلم المذكور بخصم عشرة أيام من راتبه ، ومن ثم فانه — طبقا لنص المادة ١٠٣ المشار اليه — ما كان ليجوز ترقيته الا بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ توقيع ذلك الجزاء ، أى حتى ١٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ . ولذلك فقد صدر قرار الترقية الى الدرجة السابعة في ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، متضمنا تخطي السيد المذكور في الترقية الى هذه الدرجة ، بسبب توقيع الجزاء سالف الذكر .

ومن حيث أنه بتاريخ ٢٤ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ قرر السيد وزير العدل تعديل القرار الصادر في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ بمجازاة المتظلم المذكور بخمسة عشرة أيام من راتبه ، الى مجازاته بخمسة ثلاثة أيام — وذلك بناء على التظلم الذي كان قد تقدم به السيد المذكور — ومن ثم فان قرار السيد وزير العدل المشار اليه يعتبر سحبا للمقرر الأول الصادر من السيد رئيس محكمة أسيوط سالف الذكر ، بما يتضمن تعديله بتخفيض الجزاء الموقع على المتظلم المذكور من عشرة أيام الى ثلاثة أيام ، وذلك بما للوزير من سلطة رئاسية على مصدر قرار الجزاء الأول . وعلى ذلك فان قرار السيد وزير العدل يحل محل القرار الصادر من السيد رئيس محكمة أسيوط ، فيما يختص بمجازاة المتظلم المذكور ، وتنصرف جميع آثاره الى تاريخ صدور قرار الجزاء الأول ، وبالتالي فإنه يتعين حساب المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتبارا من تاريخ صدور قرار السيد رئيس محكمة أسيوط في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يترتب على تخفيض الجزاء الموقع على المتظلم المذكور الى الخصم من المرتب ثلاثة أيام ، أن الفترة التي لايجوز ترقية المذكور خلالها تنخفض بدورها الى ثلاثة أشهر ، تبدأ من تاريخ توقيع الجزاء في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ ، ومن ثم فان هذه الفترة تنتهي في ١٧ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ، فاذا ما حل عليه الدور في الترقية بعد هذا التاريخ ، فإنه تجوز ترقيته . ولما كان قرار الترقية المطعون فيه قد صدر في ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ — أي بعد انقضاء فترة الثلاثة أشهر المشار اليها — متضمنا تخطي المتظلم المذكور استنادا الى مجازاته بخمسة عشرة أيام من راتبه — بما يترتب على ذلك من عدم ترقيته الا بعد انقضاء ستة أشهر ، ولم تكن هذه الفترة قد انقضت بعد ومن ثم فان هذا القرار يكون — بعد تخفيض الجزاء وآثاره على الوجه سالف الذكر — قد أصبح غير مستند الى أساس سليم من القانون في خصوص تخطي المتظلم المذكور في الترقية الى الدرجة السابعة ، وبالتالي يقع باطلا في هذه الخصوصية ، ويتعين لذلك سحبه فيما تضمنه من تخطي المتظلم المذكور ، بما يترتب على ذلك من ترقينه

الى الدرجة السابعة اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترقية منه ، في ١١
من نوفمبر سنة ١٩٦٢ •

(فتوى ٤٢٢ في ١٩/٥/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٨٨)

المبدأ :

سحب قرار ترقية الموظف بسبب مجازاته بفصم ثلاثة أيام من
راتبه ثم ترقيته بعد الأجل المنصوص عليه في المادة ١٠٣ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - قيام هذه الترقية الأخيرة على سند صحيح
من القانون •

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت من مطالعة الأوراق ومن تحصيل وقائع الدعوى
أن ثمة قرارا صدر ابتداء للسيد / فريد المطعون ضده
بوصفه بائنهندس تنظيم مجلس بلدى شمين الكوم بترقيته الى الدرجة
الرابعة بالكادر الفنى المتوسط اعتبارا من ٣١ / ٨ / ١٩٥٨ (القرار
رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٨) وعندما بان للجهة الادارية أن المطعون ضده
سبق مجازاته بفصم ثلاثة أيام من راتبه الأمر الذى يستتبع بالتطبيق
للمادة ١٠٣ من قانون التوظيف عدم جواز ترقيته الا بعد انقضاء ثلاثة
أشهر ، كما يتعين معه بصريح نص المادة ١٠٤ من القانون المذكور أن
تحتجز الدرجة للمدعى مادام حقه ثابتا فى الترقية اليها بالأقدمية ، ومن
ثم أبرمت الوزارة فى حق المدعى كلا الأمرين فأصدرت قرارين أولهما
برقم ٤٢ لسنة ١٩٥٨ بتاريخ ٢٢ / ٩ / ١٩٥٨ بالغاء الترقية المشار
اليها وثانيهما القرار المطعون فيه رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٨ بترقية المطعون
ضده بعد انتهاء الأجل الذى شرطه الشارع الى ذات الدرجة التى
حجزتها له وذلك اعتبارا من ١ / ١٢ / ١٩٥٨ (تاريخ انقضاء الثلاثة
أشهر سالفه الذكر) • وبهذه المثابة فان جهة الإدارة تكون قد أرست
قرارها المطعون فيه على سند صحيح من التطبيق السليم للقانون فى

حدود ما راعاه المشرع في المواد من ١٠٣ الى ١٠٦ من قانون التوظيف فيما يتعلق بالموظفين الذين صدرت في حقهم جزاءات تأديبية أو المحالين الى التأديب ولما يفصل في أمرهم من عدم الحاق الضرر بهم اذ احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة في حالة الخصم من مرتبه لفاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل الملاوة لذنوب اقترفه كما احتجزها للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة ، فإن استطلعت لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حسب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ١١٥٨ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٣/٢/٢٤)

ثانيا : تحمّن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة النع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه بفوات ستين يوما على صدورهِ دون سحبه ، فهذا العيب الذي يلحق القرار لايجعله معدوما بل يبطله فحسب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة :

قاعدة رقم (١٨٩)

المبدأ :

القرار الصادر بترقية المدعى خلافا لنص القانون يحظر الترقية خلال فترة معينة بسبب المجازاة التأديبية - مجرد قرار مخالف للقانون - امتناع سحبه أو الغائه بعد فوات ميعاد الستين يوما .

ملخص الحكم :

أن قصارى ما يمكن أن يوصف به القرار المطعون فيه أنه صدر مخالفا لنص القانون الذي أوجب فوات عام على مجازاة المدعى للنظر في ترقيته مما يجعله قابلا للإلغاء أو السحب بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته ستون يوما من تاريخ صدورهِ فاذا انقضى هذا الميعاد

دون أن تسحب الإدارة فإنه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره .

(طعن رقم ١٠٩٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢)

ثالثا : حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية :

تاعدة رقم (١٩٠)

المبدأ :

نص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة على عدم جواز ترقية من وقعت عليه إحدى العقوبات المبينة في هذه المادة إلا بعد انقضاء فترات محددة — يتحقق الأثر المترتب على الحرمان من العلاوة الدورية بالنسبة الى امتناع النظر في الترقية فور توقيع العقوبة التأديبية — حساب فترة تأجيل الترقية ومدتها سنتان في حالة الحرمان من العلاوة ، من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية دائما سواء حلت في أثناءها العلاوة الدورية أو لم تحل .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة قد نصت على أنه « لايجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات التالية :

ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبمة أيام .

وفي حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لايجوز النظر في ترقية الموظف مدة التأجيل أو الحرمان « .

ومن حيث أنه يتضح من صياغة النص السالف أن الأثر المترتب على حرمان الموظف من العلاوة الدورية بالنسبة الى امتناع النظر في ترقية

يتحقق فور توقيع العقوبة التأديبية عليه ولا يزول هذا المانع الا بانقضاء مدة الحرمان من العلاوة ، وذلك واضح من صدر المادة ذاته الذي جرى بعدم جواز ترقية موظف «وقعت عليه» عقوبة من العقوبات التأديبية الا بعد انقضاء الفترات التالية . فظاهر الصيغة يوحي بأن العقوبة التأديبية تحدث أثرها بالنسبة لعدم جواز الترقية . بمجرد توقيعها ويمتد هذا الأثر حتى تنتقضى فترة الحرمان من العلاوة . هذا الى أن تراخى تنفيذ العقوبة الأصلية وهى الحرمان من العلاوة يرجع الى حكم القانون ذاته الذى أضاف التنفيذ الى ميعاد دورى هو ميعاد استحقاق العلاوة . . . وفضلا عما تقدم فإن الحكمة التى أوجت بنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقوم على أنه اذا ثبت فى حق الموظف خروج على مقتضيات الوظيفة العامة مما أدى الى مجازاته تأديبيا فلا يسوغ النظر فى تربيته الا بعد انقضاء فترة معينة ، ومن ثم فلو قيل بجواز اجراء هذه الترقية قبل انقضاء هذه الفترة وبعد ثبوت جرمه وتوقيع العقوبة عليه فعلا لأفضى ذلك الى قيام تعارض بين العقوبة التى تقوم على أساس من ثبوت الذنب الادارى تهدف الى ردع المخالف وبين فكرة الترقية التى تقسوم على أساس التقدير وتهدف الى رفع المستوى الأدبى والمادى للموظف .

ومن حيث أنه ولئن كان هذا هو المعنى المتبادر من ظاهر نص المادة ١٠٣ آنفة الذكر ، الا أنه يفترض عليه بأن العقوبة التبعية سوف تكون اذن متفاوتة المدة تبعا لميعاد حلول العلاوة الدورية ، اذ لو حل هذا الموعد بعد أمد قصير من تاريخ الحكم التأديبى ، لكان وقع العقوبة التبعية على نفس الموظف ومصيره أخفوقرا مما لو كان ميعاد استحقاق العلاوة متباعدا عن الحكم المذكور ، لأنه فى هذه الحالة يمتد المانع من الترقية لأمد قد يقارب الأربع سنوات .

ومن حيث أن هذا الأسلوب فى حساب فترة تأجيل الترقية — يجعل مدة العقوبة التبعية متروكة لحض المصادفة وهو أمر لا يتفق مع ماأراد المشرع بالحكم الوارد فى المادة ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من توحيد أمد العقوبة التبعية الخاصة بتأجيل ترقية الموظف المعاقب . واذن فلا محيص عن حساب فترة تأجيل الترقية ومدتها

سنتان في حالة الحرمان من العلاوة — من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية دائما ، لأنه بهذا وحده تنتفى مساوىء التفاوت في مدة العقوبة التبعية وفقا لظروف الموظف رغم صدور الحكم بعقوبة تأديبية من نوع واحد واذن فليس أحجى ولا أكفل بالمساواة في هذا الصدد من حساب الفترة التي يقوم في خلالها المانع من الترقية من تاريخ توقيع العقوبة سواء حلت اثنائها العلاوة الدورية أو لم تحل بسبب بلوغ راتب الموظف نهاية مربوط درجته •

(ملن رقم ١٣٦٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/١٤)

رابعا : اثر الحرمان من العلاوة الدورية يخطف اثره تبعا لما اذا كانت عقوبته تأديبية او نتيجة لحصول الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (١٩١)

المبدأ :

الحرمان من العلاوة الدورية — لا يترتب عليه عدم النظر في الترقية طوال مدته الا اذا وقع بوصفه عقوبة تأديبية — الحرمان بسبب تقديم تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — لا يعتبر كذلك •

ملخص الحكم :

أن الحرمان من العلاوة حسبما يستفاد من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يترتب عليه حظر النظر في ترقية الموظف طوال مدة الحرمان الا اذا كان هذا الحرمان قد وقع بوصفه عقوبة تأديبية طبقا لحكم المادتين ٨٤ ، ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، ولما كان الثابت في المنازعة الحالية أنه صدر قرار من لجنة شؤون الموظفين بالهيئة العامة لشؤون السكك الحديدية ، بما لها من سلطة طبقا للمادة ٣٣ فقرة ثالثة (أ) معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، والتي صدر تحت ظلها القرار المطعون فيه ، وفقا للمادة ٤٤ من قانون التوظيف بحرمان المدعى من العلاوة الدورية المستحقة له في

أول مايو سنة ١٩٥٥ لأنه مقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ،
فإن مفاد ذلك أن الحرمان من العلاوة لم يوقع بوصفه عقوبة تأديبية
ليتسنى القول بأن التخطي الذي يتم بالنسبة للمدعى في حركة الترقية
الصادرة في يونية سنة ١٩٥٦ كان أساسه الحرمان من العلاوة .

(طعن رقم ١٢٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٦/١٧)

**خامسا : الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجند أو المستدعى
أو المستبقي في المجال العسكري ليست من موانع الترقية
له في مجال الوظيفة المدنية :**

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

موانع الترقية يرجع فيها الى قوانين التوظيف المدنية فلا يكون
مانعا من الترقية الا ما نص عليه في هذه القوانين — يترتب على ذلك أن
الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجند أو المستدعى أو
المستبقي في المجال العسكري لا اثر لها على الترقية في وظيفته المدنية .

ملخص الفتوى

أن الترقية وهي أحد حقوق العامل المدني انما تحكمها بمسألة
أساسية أحكام قوانين التوظيف وأن علاقة العامل المجند أو المستدعى
أو المستبقي في القوات المسلحة بجهة عمله المدنية لا يحكمها قانون
الاحكام العسكرية وعلى ذلك فإن بيان موانع الترقية يرجع فيه الى
قوانين التوظيف المدنية فلا يكون مانعا من الترقية الا مانص عليه
في هذه القوانين . ومن ثم فإن الجزاءات التأديبية سواء كانت تلك
الجزاءات من نوع الجزاءات المقررة في قوانين العاملين أو ذات طابع
خاص غير معروف في النظام التأديبي الوظيفي .

(فتوى ٦٧ في ١٩٧٦/٢/٢)

الفرع الرابع

أثر الحكم الصادر بالعقوبة ولو مع وقف التنفيذ على الترقية

قاعدة رقم (١٩٣)

المبدأ :

الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدي إلى استحقاق العامل الترقية خلال فترة أحواله للمحاكمة الجنائية .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦٦) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي صدر الحكم في القضية رقم ٤٢١ لسنة ١٩٦٩ في ظله تنص على أنه « لا يجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز للعامل الفئة لمدة سنة فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الوظيفة المرقى اليها ويمنح أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ومفاد هذا النص أن المشرع منع ترقية العامل خلال فترة أحواله الى المحاكمة الجنائية أو التأديبية وخلال فترة وقفه عن العمل ، ورعاية منه للعامل قضى بحجز انقضاء التي يستحق الترقية اليها بعد أحواله أو وقفه لمدة سنة واحدة يكون للإدارة بعدها أن تشغلها بمن يستحق الترقية اليها ، وعلق المشرع استحقاقه للترقية على النتيجة التي تسفر عنها محاكمته بحيث اذا ثبت براءته جنائيا أو تأديبيا أو وقع عليه جزاء تأديبي بسيط بانذاره أو الخصم من مرتبه أو وقفه لمدة تقل عن

خمسة أيام استحق الترقية والأثر المالية المترتبة عليها بأثر رجعي يترد الى التاريخ الذى كانت تتم فيه لولا احواله الى المحاكمة ومن ثم فان العامل المحال الى المحاكمة الجنائية لا يستحق الترقية خلال فترة الاحالة أعمالا لصريح النص اذا صدر فى شأنه حكم يقضى بغير البراءة ، وعليه فان الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدى الى استحقاق العامل الترقية خلال فترة احواله للمحاكمة الجنائية لأن هذا الحكم لا يبرىء سلحة العامل من الاتهام الموجه اليه وانما يدينه ويثبت عليه ، وترتبيا على ذلك لا يستحق العامل فى الحالة المعروضة الترقية الى الفئة السادسة من ١٩٧٣/٢/١ والترقية الى الفئة الخامسة من ١٩٧٦/١٢/٣١ خلال فترة احواله الى المحاكمة الجنائية لصدور حكم ضده بالادانة .

(ملف رقم ٥٢٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١١/٢٦)

الفرع الخامس

ترقية الموظف المنقول

أولا : الاصل فى الموظف المنقول عدم ترقيته فى الوحدة المنقول اليها
قبل سنة من تاريخ نقله — الحالات التى يجوز فيها ترقيته قبل مضى السنة هى استثناء من هذا الاصل العام :

قاعدة رقم (١٩٤)

المبدأ :

نقل العاملين بالسلطات المحلية من محافظة الى أخرى لا يعتبر تسيينا جديدا بل هو نقل لهم من وحدة من وحدات الميزانية الى وحدة مستقلة عنها — أثر ذلك ، أنه لا يجوز ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة من تاريخ نقله .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون نظام الادارة

المحلية نظم في الفصل الرابع منه أوضاع موظفي مجالس المحافظات والمدن والقرى فنص في المادة ٨٠ منه على أن (تطبق في شأن موظفي مجالس المحافظات ومجالس المدن والمجالس القروية الأحكام العامة في شأن موظفي الدولة كما تطبق عليهم الأحكام العامة في شأن التقاعد والمعاش وذلك فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون أو لائحته التنفيذية كما نص في المادة ٨١ منه على أن « موظفي مجلس المحافظة ومجالس المدن والمجالس القروية في دائرة المحافظة يعتبرون وحدة واحدة فيما يتعلق بالأقدمية والترقية والنقل وذلك على الوجه الذي تفصله اللائحة التنفيذية ونص في المادة ٨٩ منه على أن لوزير الإدارة المحلية أن ينقل موظفي المجالس الى الحكومة أو الهيئات العامة الأخرى وذلك بالاتفاق مع الجهة التي ينقلون اليها وبعد موافقة المجلس التابع له الموظف المنقول كما يجوز نقل موظفي السلطات المحلية من محافظة الى أخرى ويصدر قرار النقل بالاتفاق بين المحافظتين المختمتين وفي جميع الأحوال ينقل الموظف بحالته وفي درجة مالية لا تقل عن الدرجة التي يشغلها ومع حساب مدة خدمته السابقة كاملة ، وأكدت اللائحة التنفيذية لقانون نظام الإدارة المحلية التي صدر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣ لسنة ١٩٦٠ هذه الأحكام التي يتضح منها أن نقل موظفي السلطات المحلية من محافظة الى أخرى لا يعتبر تعييناً جديداً بل هو نقل لهم من وحدة من وحدات الميزانية الى وحدة مستقلة عنها وتسرى عليه الأحكام التي صدرت بالنسبة لموظفي الدولة .

ومن حيث ان المادة ٤٧ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة - وهو القانون المعمول به وقت صدور القرار المطعون فيه - تنص على أنه « لا يجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثاً » .

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن السيد / من المطعون في ترقيته نقل من محافظة دمياط الى محافظة الفيوم في ٣٠ من يونية سنة ١٩٦٤ ثم صدر في ٢٩ من يونية سنة ١٩٦٤ القرار رقم

٤٧٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته الى الدرجة الثالثة بالكادر الفني العالى ومن ثم هذه الترقية التى تمت فى غير نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا — قد تمت قبل مضى سنة على النقل ومن ثم تكون على خلاف أحكام القانون .

(طعن رقم ١٠٩٧ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

قاعدة رقم (١٩٥)

المبدأ :

ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جواز إجرائها قبل مضى سنة من تاريخ النقل — طبقا للمادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سريان هذا الحكم على الموظف الذى ينقل من كادر هيئة البوليس الى الكادر الإدارى بوزارة الداخلية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى، ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . ومع ذلك لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تسريح نقله ، ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا ... » . ويؤخذ من ذلك أن الحكمة التشريعية التى قام عليها حظر النقل هى منع التحايل عن طريق إثارة الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها ، أو حرمان موظف كان يحل عليه دوره فى الترقية من الجهة المنقول منها ، وذلك بنقله منها الى جهة أخرى . فحظر القانون النقل فى مثل هذه الحالات ، ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى الدرجات المنشأة حديثا على النحو الذى حدده ، ومن

ثم فانه اذا كان الثابت من مراجعة ميزانية الدولة عام ١٩٥٥ أن كادر هيئة البوليس منفصل عن الكادر الادارى الذى نقل اليه المدعى ، وكل منهما ينتظم وحدة مستقلة فى الترقية عن الأخرى ، وما دام دور المدعى ما كان قد حل فى الترقية عند نقله من الكادر الأول حتى بفرض أنه لم يكن هناك مانع من ترقيته بسبب حالته الصحية وما يترتب عليها من الأثر فى عدم انتاجه ، كما أنه ما كان قد مضى عليه بعد نقله الى الكادر الثانى مدة السنة الواجب مضيتها قبل النظر فى ترقيته ، هذا لو صح كذلك أنه لن يكون ثمت مانع من ترقيته بعد قضاء تلك المدة — ما دام الحال كذلك ، فان القرار المطعون فيه (الذى تضمن تخطى المدعى فى الترقية وترقية اثنين ممن يلونه فى ترتيب الأقدمية) يكون — والحالة هذه — قد طابق القانون نصا وروحا .

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

نقل أحد ضباط القوات المسلحة الى الكادر العام بقرار جمهورى بالاستناد الى أحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقى لضباط القوات المسلحة — خضوع ترقيته بالكادر العام للتقيد بال مادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ملخص الحكم :

صدر القرار الجمهورى رقم ٣٤٧٧ لسنة ٦٥ وأشار فى ديباجته الى القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ . فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة والى اقتراح لجان ضباط القوات البرية والبحرية والجوية ومصلحة السواحل ونص فى المادة الأولى منه على أن « ينقل الضباط المذكورة أسماؤهم المرفقة الى الوزارات والهيئات الموضحة قرين أسم كل منهم » ونص فى مادته الثانية على أن « يمنح

كل منهم الدرجة والمهنية المدونة أمام اسمه ، وتحسب أقدميته في الدرجة من تاريخ حصوله على آخر رتبة عسكرية . وقد تضمنت الكشف المرافقة لهذا القرار أسم المدعى ونقله الى وزارة العدل بالدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي بأقدمية فيها من أول أبريل سنة ١٩٦١ .

ومن حيث أن القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه قد نص في المادة ٦ منه على أن تختص لجان الضباط بنظر المسائل الآتية :

٢ - الاستغناء عن الخدمة والاعادة لخدمة القوات المسلحة أو النقل منها .

٢ - ولا تكون قرارات لجان الضباط في البنود الثلاثة الأولى نافذة الا بعد اقرارها من القائد العام للقوات المسلحة وموافقة وزير الحربية والتصديق عليها من رئيس الجمهورية .

ونص في المادة ١٤٩ على انه « في حالة نقل أحد الضباط الى وظيفة مدنية ينقل في الدرجة التي يدخل الراتب المقرر لرتبته العسكرية في مربوطها وتحسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على أول مربوطها . ويجوز أن ينقل الى الدرجة التالية للدرجة حتى يدخل الراتب المقرر لرتبته في مربوطها اذا كان مجموع راتبه وتمويضاته تبلغ بداية مربوطها أو تجاوزه ، ويتم في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية » .

حيث ان المدعى قد نقل الى وزارة العدل وفقا لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ الذي أجاز نقل ضباط القوات المسلحة الى وظائف مدنية بالشروط والأوضاع الواردة به ، فمن ثم أصبح المدعى من عداد موظفي هذه الوزارة ويخضع لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من تاريخ نقله اليها ، تلك الأحكام التي من بينها حكم المادة ٢٣ المقابلة للمادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتي حظرت ترقية الموظف المنقول الا بعد مضي سنة من تاريخ نقله ، ولم يشأ المشرع فيما وضعه من نصوص - وهو بصدد تقرير حقوق الضباط المنقول بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ المشار

اليه ولا في التعديلات التي أدخلت عليه — لم يشأ الى اعفائه من هذا القيد .

ومن حيث أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوظيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي ، كما لا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل ، ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدات المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال السنة » .

ومفاد ذلك أن هذه المادة قد تضمنت حكما يتعلق بتحديد حق الموظف المنقول والعاملين الذين يعملون في الجهة التي نقل اليها ، فوضعت قيودا زمنيا على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها العامل دون وجه حق ، ومن ناحية أخرى فإن هذه المادة قد قصدت في الوقت ذاته رعاية آمال عاملي الجهة المنقول اليها العامل المذكور والذين يتطلعون الى الترقية في الدرجات العليا التي تخلو في جهتهم ، ولذلك استلزمت الا تكون ترقية المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله ، وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما أوردت عليه استثناءات أربعة تحول دون أعمال حكم هذا الأصل اذا ما توفر احداها هي : حالات الترقية بالاختيار ، والترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا ، ونقل العامل بسبب نقل وظيفته ، وعند عدم وجود من بين العاملين في الوحدات المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة — ولا جدال في أن ورود النص على هذا النحو يجعله واضح الدلالة على منع ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة ومن ثم يتعين أعماله متى قام موجبه بغير تأويل أو اجتهاد . وتأسيسا على ذلك فإنه ليس ثمة مناص من ضرورة استكمال العامل المنقول للنصاب الزمني الذي اشترطته المادة ٢٣ لترقيقته في الجهة المنقول اليها ، اذ بتوفر هذا الشرط يزول المانع والحظر من ترقيقته ، ويتحقق بالتالي الحكمة التي استهدفها المشرع من حكم هذه المادة .

ومن حيث ان الثابت ان المدعى قد نقل من وزارة الحربية الى وزارة المسجل اعتبارا من ١١/١٠/١٩٦٥ ، تاريخ صدور القرار الجمهورى رقم ٣٤٧٧ لسنة ١٩٦٥ ، وكلنت الترقية الى الدرجة الرابعة — الصادر بها قرار وزير العدل المطعون فيه رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٦ — قد تمت فى ٣٠/٤/١٩٦٦ أى فى وقت لم يكن قد انقضت بعد سنة على نقل المدعى الى هذه الوزارة ومن ثم يكون هذا القرار فيما تضمنه من عدم ترقيته الى الدرجة المذكورة قد صدر صحيحا متفقاً مع حكم القانون ، وتكون الدعوى بذلك غير قائمة على أساس سليم خليقة بالرفض .

ومن حيث انه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان المدعى — وقد نقل الى وزارة العدل بقرار جمهورى بالتطبيق للمادة ٥٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — لا يخضع لقيد السنة الذى نصت عليه المادة ٢٣ من هذا القانون ، ذلك انه فضلا عن ان الثابت ان المدعى قد تم نقله وفقا لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة ، وليس طبقا للمادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فان الحالتين اللتين نصت عليهما المادة ٤٢ ، وهما نقل العامل بقرار جمهورى لعدم استيفائه مواصفات الوظيفة التى يشغلها أو اذا كان زائدا عن حاجة العمل — هاتان الحالتان لا تتدرجان تحت أى من الصالات الأربع التى أجازت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ترقية العامل المنقول فيها قبل مضى سنة على نقله ، وهى حالات وردت على سبيل الحصر ، فضلا عن انها استثناء من الأصل العام الذى قرره المادة ٢٣ ، ومن المسلم أن الاستثناء لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه .

ومن حيث انه لا وجه أيضا لما قاله الحكم المطعون فيه من أن النقل الذى يتم بقرار جمهورى طبقا للمادة ٤٢ يأخذ حكم نقل العامل تبعا لنقل وظيفته لانتفاء مظنة التحايل فى الحالتين والسمى للحصول على درجة أعلى فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، ومن ثم لا يمتد اليه الحظر المنصوص عليه فى المادة ٢٣ — لا وجه لذلك لأن فيه خروجاً على مقتضى النص الصريح لهذه المادة ويترتب عليه فى

الحقيقة خلق حالة جديدة ليس لها وجود تشريعي بالاضافة الى الحالات الأربعة السابق الإشارة اليها التي نصت عليها المادة المذكورة. ولا يتأتى ذلك الا بتشريع جديد يصدر في قوة التشريع الأول .
(طمن رقم ٢٥١ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

قاعدة رقم (١٩٧)

المبدأ :

ترقية العامل المتقول لا تكون قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله - الحكمة من هذا الحظر - الحالات التي يجوز فيها ترقية العامل المتقول قبل مضي سنة استثناء من هذا الأصل العام - وردت على سبيل الحصر - لا تملك قواعد التفسير أن تخلق حالات جديدة - المشرع في تنظيمه لترقية العامل المتقول لم يشر الى كيفية نقله وما اذا كان ذلك يطلب منه أو دون طلبه .

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص في المادة ٤١ منه على أنه «يجوز نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه .

- ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى أخرى درجتها أقل .
- ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

كما ينص في المادة ٤٢ منه على أنه « استثناء من أحكام المادتين ٢٦ (التي تجعل من اختصاص لجان شئون العاملين النظر في نقل العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة) و ٤١ يجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص نقل العامل من وزارة الى وزارة أخرى أو الى هيئة أو مؤسسة عامة وذلك :

١ — اذا لم يكن مستوفيا لمواصفات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوزارة التى يعمل بها .

٢ — اذا كان زائدا على حاجة العمل فى الجهة التى يعمل بها وفى هذه الحالة تلغى وظيفته من ميزانية الجهة التى كان يعمل بها .

وينص فى المادة ٢٣ على أنه « لا تجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى . كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » .

ومفاد ما تقدم أنه يجوز نقل العامل كقاعدة عامة من جهة ادارية الى جهة ادارية أخرى الا اذا كان هذا النقل من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية فى الجهة المنقول منها ، فاذا كان النقل بناء على طلب العامل فانه يجوز نقله ولو كان من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية المطلقة ، وكذلك يجوز نقل العامل استثناء بقرار من رئيس الجمهورية فى الحالتين المنصوص عليهما فى المادة ٤٢ سالفه الذكر .

وقد أوضح المشرع فى نص المادة ٢٣ المشار اليه حق العامل المنقول وحقوق العاملين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليها ، واستهدف من وراء ذلك فيما استهدفه محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، كما قصد — من ناحية أخرى — الى رعاية آمال العاملين فى الجهة المنقول اليها فى التطلع الى الترقية فى الدرجات العليا التى تخلو فى جبهتهم فاستلزم الا تكون ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله وجعل من هذا الحظر أصلا عاما وأورد عليه أربعة استثناءات تمنع من أعمال أحكام هذا الأصل اذا توافرت أو توافر أحدها وهى :

(١) حالة الترقية بالاختيار .

(ب) حالة الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا .

(ج) حالة نقل العامل بسبب نقل وظيفته .

(د) حالة عدم وجود أحد بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل يستوفى شروط الترقية خلال السنة اللاحقة على النقل .

وبهذا النص حدد المشرع الحالات التي يجوز فيها ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله استثناء من الأصل العام الذي يحظر ترقبته خلال هذه المدة ، وهي حالات محددة على سبيل الحصر وواضحة لا يشوبها غموض ، فلا تملك قواعد التفسير أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي تأخذ حكم ما نظمها المشرع تنظيما واضحا ولا يكون ذلك الا بتشريع جديد .

والمشرع في تنظيمه لترقية العامل المنقول على النحو السابق لم يشر الى كيفية نقل العامل ، وما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلبه ، كما لم يرتب أثرا على الأداة التي تقرر بها نقل العامل ، وذلك بديهى ، فان نقل العامل يتم أصلا بقرار من السلطة المختصة بالتعيين (مادة ٤١) واستثناء بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص في الحالتين المشار اليهما في نص المادة ٤٢ فاذا تم نقل العامل بأى كيفية وبأى أداة حسيما تحدده القواعد التي تنطبق في شأنه فان ترقية للعامل المنقول بعد نقله تخضع لنص المادة ٢٣ فيمتنع اجراؤها أصلا خلال سنة من تاريخ النقل ، وتجوز استثناء في الحالات الاربع التي بينها هذا النص دون غيرها .

(فتوى ١٣٩٧ في ١٠/٧/ ١٩٧٠)

ثانياً - الموظف المنقول لايحوز ترقيته الى درجة بالجهة الادارية التي
نقل منها :

قاعدة رقم (١٩٨)

المبدأ :

المول عليه قانونا في تحديد تبعية موظف ما الى جهة ادارية معينة
هو بما يصدر في شأنه من قرارات ادارية يتحدد بمقتضاها مركزه
القانوني - صدور قرار اداري بنقل موظف واستمراره مع ذلك في
العمل بالجهة المنقول منها وعدم تسلمه العمل بالجهة المنقول اليها ثم
صدور قرار اداري من الجهة الاولى بالفاء نقله لا يمنع من اعتباره
منقولا من التاريخ الذي حددته القرار الصادر بنقله وحتى الفاء النقل -
نتيجة ذلك انه لا يكون لهذا الموظف اصل حق في الترقية بالجهة التي نقل
منها خلال فترة النقل ويكون القرار الاداري الصادر بعد الفاء النقل
بترقيته اعتبارا من تاريخ حركة الترقيات التي تمت بالجهة المنقول منها
خلال فترة النقل قرارا صادرا من غير مختص مما يعتبر غصبا للسلطة
ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن مجلس الوزراء قد وافق بجلسته
المنعقدة في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٧ على الفاء ٩٦ وظيفة من مشروع
ميزانية التمويل بوزارة التجارة والصناعة ، لأن شاغلها أصبحوا زائدين
عن الحاجة ، ولذلك يتم توزيعهم على الوزارات والمصالح التي في حاجة
الى وظائف جديدة ، سدا للنقص في عدد موظفيها ، ولذلك وافق المجلس
بعد ذلك في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ على مذكرة اللجنة المالية التي رأت
فيها نقل ٦٦ وظيفة من الوظائف سالفه الذكر الى وزارة العدل منها
تسعة من الدرجة السادسة ، وتنفيذا لهذا القرار أصدر السيد وكيل
وزارة التجارة والصناعة لشئون التمويل الأمر الاداري رقم ٩٦ لسنة
١٩٤٧ بنقل الطاعن وآخرين الى وزارة العدل اعتبارا من أول مايو سنة

١٩٤٧ ، ونص على أن « يخلى كل منهم من عمله اعتبارا من ٣١ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ليتسلم عمله الجديد بالجهة المنقول اليها اعتبارا من أول نوفمبر سنة ١٩٤٧ ، وتعتبر المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ بصفة انتداب بالتموين ، وتخصم بماهياتهم عن المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ حتى تاريخ الغاء نديهم على السوزارات المنقولين اليها » . وفى هذه الأثناء كان الطاعن موقوفا عن عمله اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٤٧ بمقتضى قرار وزير التجارة والصناعة لستون التموين ، رقم ١٢٦ لسنة ١٩٤٧ الصادر فى ١٠ من مارس سنة ١٩٤٧ ، أى أن قرار نقله من هذه الوزارة صدر وهو موقوف عن عمله ، بتاريخ ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ أصدر السيد وكيل الوزارة المذكورة الأمر الادارى رقم ٥٩٢ لسنة ١٩٤٧ برفع ايقافه واعادته الى العمل اعتبارا من ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وتنفيذا لذلك قام الطاعن بتسلمه العمل بمراقبة تموين القاهرة ، ولما طلب السيد سكرتير عام الوزارة اخلاء طرفه لينقله الى وزارة العدل (مكتب خبراء البحيرة) رد السيد مراقب تموين القاهرة على ذلك بالكتاب رقم ٨٣٢ المؤرخ ٢ من مايو سنة ١٩٤٨ بأن المراقبة سبق أن أخطرت الوزارة فى ٣١ من مارس سنة ١٩٤٧ « بأن حالة العمل بالمراقبة لاتجعل من السير الاستغناء عن خدماته » كما أخطرتها فى ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ بالموافقة على الغاء نقله وترشيح أحد موظفى الوزارة بدلا منه ، واستجابة لذلك أصدر السيد وكيل الوزارة فى ١٩ من مايو سنة ١٩٤٨ الأمر الادارى رقم ٢٨٢ لسنة ٤٨ بالغاء نقل الطاعن الى وزارة العدل اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٨ ، وأشار هذا الأمر فى ديباجته الى قرار نقله وكتاب مراقب التموين سالف الذكر ، كما أصدر السيد وزير العدل فى ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ قرارا برفع اسم الطاعن من سجل قيد أسماء موظفى ومستخدمى القسم الجنائى بالمحاكم الوطنية اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٨ ونص فى هذا القرار على أن يخصم بماهيته على ميزانية القسم المذكور حتى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٤٨ .

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن الطاعن قد نقل من وزارة التجارة والصناعة (ستون التموين) الى وزارة العدل اعتبارا من أول

مايو سنة ١٩٤٧ ، وذلك أعمالا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، وبذلك تكون قد انتهت علاقته بالوزارة المنقول منها وانقطعت قانونا صلته بها ، وعلى ذلك فأنه في المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ (تاريخ نقله) حتى أول مايو سنة ١٩٤٨ (تاريخ الغاء نقله) لم يكن من عداد موظفي هذه الوزارة ، وإذا كان خلال هذه الفترة قد صدر القرار المطعون فيه في ١٠ من أغسطس سنة ١٩٤٧ ، أى في وقت كان يعتبر تابعا لوزارة العدل ، فإنه لم يكن له إذن أصل حق في الترقية بالقرار المذكور ، ومن ثم لا يكون صحيحا مانعاه على هذا القرار بتخطيه في الترقية الى الدرجة الخامسة ، وبالتالي تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم .

ومن حيث أنه لاوجه بعد ذلك لما يستند اليه الطاعن من أن القرار المطعون فيه وقد نص على أرجاع أقدمية من شملتهم حركة الترقية المطعون فيها الى أول مايو سنة ١٩٤٦ ، أى في وقت كان لايزال موظفا بوزارة التجارة والصناعة (التموين) ومن ثم كان يصيبه الدور في هذه الترقية — لاوجه لذلك اذ العبارة في تحديد الوقت الذي يتولد فيه المركز القانوني الناشئ عن القرار الإداري الذي يصدر بالترقية انما هو بتاريخ صدور هذا القرار من جميع نواحيه بما في ذلك تحديد أقدمية معينة وفقا لقاعدة قانونية صادرة في هذا الشأن ، وبأن يكون للموظف أصل حق في هذه الترقية بالمقارنة بزملائه بالجهة التابع لها ، ذلك أن الأصل في القرارات الإدارية أن تسرى بأثر حال مباشر . وأن مايقربب على هذه القرارات من آثار انما تتحدد وفق القانون ، ومن ثم فأنه حتى يتسنى ترقية الطاعن بالقرار المطعون فيه وأرجاع أقدميته الى أول مايو سنة ١٩٤٦ لأبد وأن يكون هذا القرار ، الأمر غير الاتوافر بالنسبة للطاعن لأنه قد نقل الى وزارة العدل .

ومن حيث أنه لا اعتداد أيضا لما يثيره الطاعن من أن نقله الى وزارة العدل كان نقلا سوريا تأسيسا على أنه كان مستمرا فعلا في عمله بوزارة التجارة والصناعة (التموين) رغم هذا النقل لأنه فضلا عن أنه — وقت صدور القرار المطعون فيه — كان موقوفا عن العمل

ولذلك لم يباشر أى عمل فى أى من الوزارتين المذكورتين — وذلك على النحو الذى سلفت الإشارة إليه — فأن عدم تسلمه العمل بوزارة العدل عقب انتهاء وقفه من ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، ومباشرة العمل بمراقبة تموين القاهرة لا يؤثر فى تبعيته قانونا لوزارة العدل المنقول إليها ، لأى استثناءه العمل بهذه المراقبة كان بالمخالفة لقرار نقله ، ولذلك طلبت الوزارة اخلاء طرفه منها نظرا لنقله الى وزارة العدل ، ولا يجوز للطاعن اذن أن يفيد من هذا الوضع ليتخذ منه سنداً له فى ادعائه الاستمرار فى خدمة وزارة التجارة والصناعة (التـمـويـن) المنقول منها ، اذ المعول عليه قانونا فى تحديد تبعية موظف ما الى جهة ادارية معينة هو مايصدر فى شأنه من قرارات ادارية يتحدد بمقتضاها مركزه القانونى .

ومن حيث أن وزارة التجارة والصناعة (التـمـويـن) ولئن منحت الطاعن علاوته التكميلية اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٧ وصرفت مرتبه عن مدة وقفه عن العمل من أول مارس حتى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ المعلى بالأمانات ، فأن ذلك لا ينهض دليلا على استمرار تبعيته لهذه الوزارة رغم نقله منها الى وزارة العدل ، اذ الثابت أن ذلك قد تم بموجب الأمر الادارى رقم ٤٣٨ لسنة ١٩٤٨ الصادر فى أول سبتمبر سنة ١٩٤٨ ، أى فى وقت كان الطاعن قد أصبح تابعا لوزارته الأولى بعد الغاء نقله ، كما أن هذا القرار قد صدر تنفيذا لفتوى ادارة الرأى المختصة بمجلس الدولة الصادر فى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٤٨ التى رأت فيها أحقيته فى العلاوة والمرتب ، وذلك بعد أن ثبت لديها بطلان وقفه عن العمل الذى سبق صدوره بقرار منها لعدم صحة مانسب اليه من تزوير فى اذون السكر بمراقبة تموين القاهرة ، يضاف الى ذلك بالنسبة للعلاوة التكميلية أنه صادف ميماد استحقاقها للطاعن — وهو أول مايو سنة ١٩٤٧ — أن كان أيضا هو ذات التاريخ الذى اعتبر فيه منقولاً الى وزارة العدل ، ويلتمس لها العذر لأن قرار مجلس الوزراء الذى تم النقل تنفيذا له قد صدر فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، أى فى تاريخ لاحق لتاريخ حلول ميماد هذه العلاوة ، كما أعتبر فى الفترة من أول مايو حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ منتدبا بالتموين ، وأن من

المسلم أن ندب الموظف لايقطع صلته بالجهة الأصلية التابع لها ، وهي بالنسبة للطاعن في هذه الحالة كانت وزارة العدل - وبالنسبة لصرف مرتبه عن مدة الوقف ، ومنها الفترة التي اعتبر فيها منقولاً الى وزارة العدل فإن هذا الصرف الخاطيء عن هذه الفترة - وهو عمل مآدى - لايؤثر في مركزه القانوني الذي تحدد له بموجب القرار الإداري الصادر بنقله الى وزارة العدل ، وقد تم تصحيح هذا الخطأ فعلاً بصدر قرار الوزارة الأخيرة في ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ والذي قضى بتحملها مرتبه عن المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ (تاريخ نقله اليها) حتى أول مايو سنة ١٩٤٨ (تاريخ الغاء نقله منها) ، وأن الأمر على هذا النحو لايعدو في الحقيقة أن يكون مجرد تحديد للمصرف المالي لمرتب الطاعن عن هذه المدة وما يترتب على ذلك من اجراء تسوية مالية بين كل من الوزارتين المذكورتين .

ومن حيث أن السيد مفوض الدولة لهذه المحكمة قد ذكر في تقريره عن الطعن الحالي أن ثمة قراراً إدارياً قد صدر من وزير التسموين سترقية الطاعن الى الدرجة الخامسة حين وافق في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ على ما ارتآه مفوض الدولة لوزارة التسموين لصالح المتظلم (وهو الطاعن) عند نظر تظلمه من القرار المطعون فيه ، وأنه وأن كان المفوض قد عدل عن رأيه بعد ذلك في ٢١ من يناير سنة ١٩٦٥ حينما عرضت عليه المراقبة العامة للمستخدمين بهذه الوزارة بيانات جديدة متعلقة بنقله منها الى وزارة العدل قبل اجراء حركة الترقيات المطعون فيها وانتهى المفوض لذلك الى رفض التظلم ثم وافق السيد الوزير على هذا الرفض في ١٠ من فبراير سنة ١٩٦٥ ، وأنه اذا كان هذا العدول يعتبر سبباً لقراره الأول الا أنه قد جاء بعد أكثر من ستين يوماً من صدور هذا القرار ، أي بعد أن أصبح حصيناً من الالغاء أو السحب ولايجوز المساس به .

ومن حيث أنه عما أثير من ناحية تحصن قرار ترقية الطاعن في الدرجة الخامسة - على النحو السالف بيانه - فإنه حسبما انتهت اليه هذه المحكمة فيما سبق من أن الطاعن وقت اجراء حركة الترقية المطعون فيها لم يكن قانوناً من عداد موظفي وزارة التجارة والصناعة

(التموين) ، فإن السيد الوزير لا يملك قانونا ترقية من تاريخ هذه الحركة ، وأن قراره المقول بصدوره في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ تاريخ موافقته الأولى على ما انتهى إليه مفوض الوزارة لصالحه يكون قد صدر من غير مختص ، وبالتالي فإن هذا القرار يكون مشويا بعيب عدم الاختصاص ، وهذا العيب الذي اعتور هذا القرار هو من الجسامة بحيث يعتبر من قبيل غصب السلطة ، أي اعتداء على سلطة وزير العدل الذي كان الطاعن تابعا له آنذاك ، وهو ليس مجرد عيب عادي وبسيط من عيوب عدم الاختصاص التي تؤدي فقط الى بطلان القرار واعتباره قائما قانونا الى أن يقضى بالغائه ، بل أن هذا العيب ينزل بالقرار وينحدر به الى درجة الانعدام ، اذ يجرده من طابع القرارات الادارية ويجعل منه مجرد عمل مادي عديم الأثر قانونا ، فيعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم لا يتمتع بأية حصانة ، ولا يزول انعدامه بفوات ميعاد الطعن فيه ، لأنه عدم والعدم لا يقوم والساقط لا يعود ، الأمر الذي من أجله يجوز الرجوع فيه وسحبه في أي وقت دون التقييد بميعاد معين .

(ملعن رقم ٣٩٥ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

ثالثا — قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله*
هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهوري ؟

قاعدة رقم (١٩٩)

المبدأ :

المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نصها على أنه لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة — هذا الحظر لا يشمل حالة نقل العامل بقرار جمهوري بشرط ارادته .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠

لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص فى فقرتها الأولى على أنه يجوز نقل الموظف من إدارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى إذا كان النقل لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه وتنص فى فقرتها الثانية على ماينأتى « ومع ذلك لايجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجاتالمصالح المنشأة حديثا وظاهر من ذلك أن الفقرة الأولى من تلك المادة وأن رددت الأصل العام فى جواز نقل الموظف من جهة الى أخرى حسب مقتضيات العمل الا أنها قيدت ذلك بقيد روعى فيه عدم الاضرار بالموظف المنقول اذا كان النقل يفوت عليه دوره فى الترقية الا اذا كان هذا النقل بناء على طلب الموظف المنقول نفسه فعندئذ يصح النقل حتى ولو كان من شأنه تفويت الدور عليه فى الترقية مادام الموظف المنقول قد وازن مصلحته وآثر النقل على الرغم من ذلك ومؤدى ذلك أن النقل الذى يتم بغير مراعاة القيد المذكور يقع مخالفا للقانون اذ هو بمثابة حرمان الموظف من دوره فى الترقية بالأقدمية ويجوز للموظف المنقول أن يطلب الغاءه حتى لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية • أما اذا تم النقل صحيحا بأن كان بناء على طلب الموظف حتى ولو فوت عليه دوره فى الترقية فى الجهة المنقول منها أو كان بغير طلبه ولكن لم يترتب عليه تفويت دوره فى الترقية هناك فإن النقل يقع صحيحا مطابقا للقانون ولكن فى مثل هذه الحالة تتقيد ترقية الموظف المنقول بقيد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٤٧ وهو أنه لايجوز النظر فى تربيته الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا وهذا القيد هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول طبقا للقواعد العامة • ويبين من تقصى الأعمال التحضيرية لقانون التوظيف فى هذا الشأن أن المشروع الأصلى لم يتضمن لا القيد المنصوص عليه فى الفقرة الأولى ولا الاستثناء المنصوص عليه فى الفقرة الثانية وانما ادخلا باقتراح فى البرلمان وأشار تقرير اللجنة المالية لمجلس الشيوخ الى ذلك بقوله « وقد خشيت اللجنة أن يكون الدافع الى نقل الموظف من وزارة

أو مصلحة مرجعة محاولة تقوية الدور عليه في الترقية أو في الأقدمية
فعدلت النص باتفاقها مع زميلتها بمجلس النواب بحيث لايجوز النقل
إذا كان مقصودا به تحقيق هذا الغرض اللهم إلا إذا كان النقل بناء
على طلب الموظف نفسه وحتى لا يكون الغرض من نقل الموظف إلى
وزارة أو مصلحة أخرى مقصودا به محاولة ترقيته نص في المشروع على
أن تلك الترقية لاتجوز إلا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله ٠٠٠
وقد جاء في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ الذي عدلت
هذه المادة بمقتضاه أنه قد قصد بنص تلك المادة عدم التحايل بنقل
الموظفين لترقيتهم في وزارات ومصالح أخرى ولكن هذه الحكمة تنطبق
في الوزارات والمصالح الجديدة اذ تحتاج الحكومة لموظفين لتسند
الوظائف بتلك الوزارات والمصالح فتنتقل إليها موظفين من الوزارات
والمصالح المختلفة وعلى ذلك يجب ألا يحرم هؤلاء الموظفين من
الترقيات ٠٠٠٠ والواقع من الأمر أن ما رددته المذكرة الايضاحية
للقانون المذكور هي تأكيد للمعنى السالف ايضاحه من أن هذا القيد
الاستثنائي لاينبغي اعماله الا في المجال المعنى به وهو منع التحايل
عن طريق النقل لا يثار الموظف المنقول بترقيته في الجهة المنقول إليها
في نسبة الأقدمية ومن ثم فإن النقل الذي يرد عليه القيد الاستثنائي
المعنى بهذا النص وهو عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة
على الأقل لاينصرف الا إلى نقل الموظف مجردا من الدرجة التي
يشغلها أما إذا كان نقله قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التي
يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها إلى ميزانية
الوزارة أو المصلحة المنقول إليها أو أنشئت درجة جديدة في ميزانية
المصلحة وكان نقله عليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة لتنظيمها
للأوضاع المصلحية فلا محل لأعمال هذا الاستثناء لانتفاء حكمته ولأن
نقل الموظف في هذه الحالة كان أمرا اقتضاه تنظيم الأوضاع حسب
مقتضيات الصالح العام بغير دخل لارادة الموظف في ذلك لايجوز أن
يضر بمثل هذا النقل الذي اقتضته المصلحة العامة وهو لادخل
لارادته فيه بتقوية دوره في الترقية في نسبة الاقدمية .

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المدعى نقل بالقرار

الجمهوري رقم ٢٤٥٨ لسنة ١٩٦٤ من مصلحة التعمية والاحصاء الى وزارة الخزانة للأسباب التي أشارت اليها المذكرة الايضاحية لهذا القرار وهي أن الشروط والمواصفات الواجبة في وظائف مصلحة التعمية والاحصاء غير متوفرة في بعض العاملين بالمصلحة في وضعها الجديد بعد انشائها بالقرار الجمهوري رقم ٧٤٣ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فإن هذا النقل اقتضته المصلحة العامة لتنظيماً للأوضاع المصلحية ولادخل لارادة الموظف فيه ومن ثم فإن حظر الترقية الذي نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لايمتد الى مثل هذا النقل ولايتقيّد ترقية الموظف المنقول في ظله بقيد السنة .

(طعن رقم ١١٤٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدأ :

المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة تتضمن قيوداً زمنياً على ترقية العامل في الجهة التي ينقل اليها — حظر الترقية خلال المدة الزمنية المنصوص عليها هو الأصل العام والحالات التي تحول دون أعمال هذا الأصل وردت بعبارة المادة ٢٣ المشار اليها وهي استثناء منه نتيجة ذلك عدم جواز التوسع في هذه الحالات المستثناء أو القياس عليها — مثال — سريان الحظر في حالة نقل العاملين بقرارات جمهورية بالتطبيق لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه لأنه ليس من الحالات المستثناء بعبارة المادة ٢٣ سائلة الذكر .

ملخص الحكم :

أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أنه « لايجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوصيف التي يعتمدها المجلس التنفيذي كما لايجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل

ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ومفاد ذلك أن المادة ٣٣ سالفة الذكر قد تضمنت حكما يتعلق بتحديد حق كل من العامل المنقول والعاملين الذين يعملون في الجهة التي نقل إليها فوضعت قيودا زمنيا على ترقيته بالأقدمية وقد استهدف بذلك من جهة محاربة السعي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها العامل دون وجه حق ومن جهة أخرى قصدت هذه المادة رعاية آمال العاملين في الجهة المنقول إليها هذا العامل في التطلع الى الترقية في الدرجات الأعلى التي تخلو في جهتهم ، فأستلزم ألا تكون ترقية العامل المنقول إليها قبل مضي سنة من تاريخ نقله وجعلت هذا الحظر أصلا عاما ثم أوردت - استثناءات أربعة تحول دون أعمال هذا الأصل إذا توافر أحدها وهي حالات الترقية بالاختيار والترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا والنقل بسبب نقل الوظيفة والا يكون من العاملين في الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة وورود النص على هذا النحو واضح الدلالة على أن حظر ترقية العامل المنقول قبل انقضاء السنة قد جاء عاما لا يقبل التخصيص بحيث يتعين أعماله متى قام موجه بغير تأويل أو اجتهاد في مورد النص فيصبح الأمر منوطا بمدى صلاحية العامل الوافد في ذاته لأن يكون محلا للترقية قبل تحقيق النصاب الزمني الذي - استلزمته المادة ٣٣ سالفة الذكر والذي بتوفره وحده يتحقق ما استهدفه المشرع من حكم هذه المادة .

ومن حيث أنه في ضوء ماتقدم واذ كان الثابت أن المدعى قد نقل الى وزارة السياحة اعتبارا من ٢٥ من يناير سنة ٦٧ تاريخ صدور القرار الجمهوري رقم ٣٤٢ لسنة ١٩٦٧ وكانت الترقية الى الدرجة الثالثة المظنون فيها الصادر بها قرار وزير السياحة رقم ١٦٠ لسنة ١٩٦٨ قد تمت في ٩ من يناير سنة ١٩٦٨ ولم يكن قد توفر في المدعى شرط النصاب الزمني الذي استلزمه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة لترقية العامل المنقول في الجهة المنقول إليها

ومن ثم يترتب على تخلف هذا الشرط في حالة المدعى عدم صلاحيته لأن يكون محلا لتلك الترقية وليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن المدعى قد نقل الى وزارة السياحة بقرار جمهوري بالتعيين لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن ثم لا يخضع لتقييد السنة الذي نصت عليه المادة ٢٣ من القانون سالف الذكر لأنه فضلا عن أن الثابت أن نقل المدعى من هيئة الشرطة الى وزارة السياحة لم يتم طبقا لنص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فإن الحالتين اللتين نصت المادة ٤٢ سالف الذكر على نقل العامل فيهما بقرار جمهوري وهما حالة عدم — استيفائه مواصفات الوظيفة التي يشغلها وحالة اذا كان زائدا عن حاجة العمل وهاتان الحالتان لا تندرجان تحت أى من الحالات الأربع التي أجازت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ترقية العامل المنقول فيها قبل مضي سنة على نقله وهي حالات وردت استثناء من الأصل العام الذي قرره المادة ٢٣ سالف الذكر وهو حظر ترقية العامل المنقول قبل انقضاء الفاصل الزمني الذي قرره هذه المادة فلا يجوز التوسع في هذه الحالات المستثناء أو القياس عليها .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/٤)

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

نقل سكرتير ثالث بوزارة الخارجية الى وظيفة من الدرجة الخامسة بوزارة الخزانة — لا يعد تعيينا جديدا بوزارة الخزانة وانما مجرد نقل — لا ينفى كونه نقلا أنه ثم من كادر خاص الى الكادر العام — أساس ذلك من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — النقل من الكادر الخاص الى الكادر العام لا يدخل ضمن الاستثناءات التي أباح فيها المشرع ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله — أجراء النقل بقرار جمهوري لا يدخله ضمن الاستثناءات المشار اليها .

ملخص الفتوى :

أن السيد / ... كان يشغل وظيفة سكرتير ثالث بوزارة الخارجية ثم صدر قرار جمهوري بنقله الى وظيفة من الدرجة الخامسة بوزارة الخزانة بأقدمية ترجع الى تاريخ تعيينه بوظيفة سكرتير ثالث ... ولا مشاحة في أن ذلك يعد نقلا من وزارة الى أخرى وليس تعيينا جديدا في وزارة الخزانة . ولا ينفي كونه نقلا أنه تم من كادر خاص الى الكادر العام ، فأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة تجيز نفس العامل من وزاره الى أخرى أو الى هيئة عامة أو مؤسسة عامة كما تجيز نقل العاملين من الهيئات العامة والمؤسسات العامة الى الوزارات والمصالح (المادة ٤١ والمادة الأولى من قرار التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٥) ، وذلك مع وضوح أن بعض الوزارات والهيئات بها كادرات خاصة تتميز عن الكادر العام ، ومع وضوح أن المؤسسات العامة لا تخضع للكادر العام .. وبرغم أن تميز بعض الجهات بكادرات خاصة كان تحت نظر مشرع نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فإنه اعتبر نقل العاملين من هذه الجهات واليها نقلا بالمفهوم القانوني لهذا التعبير ولم يعتبره تعيينا ، كما لم يدرج حالته ضمن الاستثناءات التي أباح فيها ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله ، وكما سبق القول فإن الأدلة التي تقرّر بها النقل وكونها قرارا جمهوريا ليس من شأنها أن تخرج هذه الحالة من نطاق الحظر المقرر في المادة ٢٣ أو تجعلها استثناء يضاف الى الاستثناءات الأربعة المقررة في هذا النص .. فالمرشح اذا ينظم النقل لابد أن يحدد الاختصاص بأجرائه ، وسواء جعله من اختصاص سلطة معينة أو أخرى . فإنه أيا كانت أداة اجرائه . فإنه نقل يخضع لجميع الأحكام التي تسرى على النقل بصفة عامة ومن بينها نص المادة ٢٣ سالفة الذكر .

ومن حيث أنه وقد ثبت مما تقدم أن حالة السيد المذكور لا تندرج ضمن الاستثناءات المحددة في نص المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن ثم فإنه لم تكن تجوز ترقيته قبل مضي سنة من تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لايجوز ترقية السيد / ... قبل مضي سنة من تاريخ نقله من وزارة الخارجية الى وزارة الخزانة .

(ملف رقم ٢٥٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١٠/٢١)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

لا مجال لأعمال قيد عدم جواز ترقية العامل المتقول الا بعد مضي سنة عند تعيين العاملين بالوظائف العليا بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — أساسى ذلك — أن المشرع خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين في أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة في المائة عند التعيين من خارج الوحدة ومن ثم فلا يكون هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لأن هذا القيد لا يرد على التعيين .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة ١٢ منه على أن (يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاته استيفاء الاشتراطات اللازمة) .

وينص في المادة (١٥) منه على أن (يكون التعيين ابتداء في أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة في جدول وظائف الوحدة .

ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠٪ .

وتستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا) .

وتتمس المادة (١٦) من هذا القانون على أن (يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية .

• ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .
وينص القانون في المادة ٣٦ على انه (مع مراعاة استيفاء العامل
لاشترطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة
التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتمي إليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل مالم
تكون الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل
بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين بالوحدة المنقول
إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه
السنة) •

وتنص المادة ٣٧ على انه (مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا
القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار) •

وتنص المادة ٥٤ على انه « مع مراعاة النسبة المئوية المقررة في
المادة ١٥ من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة الى أخرى من
الوحدات التي تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله الى الهيئات العامة
والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام
والعكس وذلك اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية
أو كان بناء على طلبه •

ويستثنى من النسبة المئوية سالفه الذكر الوحدات المنشأة حديثا.

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى وظيفة أخرى درجتها اقل ،
ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين •

وتنص المادة ٥٥ على انه « استثناء من أحكام المادة السابقة
يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم
والادارة نقل العامل من وحدة الى أخرى في الحالتين الآتيتين » :

١ - اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التي يشغلها أو
أي وظيفة أخرى في الوحدة التي يعمل بها •

٢ — إذا كان زائداً عن حاجة العمل في الوجد الذي يعمل بها وفي هذه احواله ينبغي تمويل وظيفته من موازناتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

ومناد تلك النصوص أن المشرع أسند إلى رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا . وأسند إلى الوزير المختص سلطة التعيين في باقي الوظائف الأخرى ومع مراعاة هذا الحكم جيل الترقية إلى الوظائف العليا بالاقتدار وفي ذات الوقت لم يجز ترفيع العامل 'أ' إلى الوظيفة التالية مباشرة للوظيفة التي يشغلها وفي داخل المجموعة النوعية التي ينتمي إليها وفي حين أجاز نقل العاملين فيما بين الوحدات المختلفة منع ترقية العامل المنقول خلال عام من تاريخ نقله حتى لا يتخذ النقل وسيلة لحرمان العاملين داخل الوحدة من الترقية إلى الوظائف الأعلى . ولما كان المشرع قد حدد في النصوص سالفة البيان لكل من التعيين والترقية والنقل مدسولة الذي لا يختلط بالآخر إذ ينصرف التعيين إلى تقلد وظيفية في مجموعة وظيفية أخرى غير تلك التي ينتمي إليها العامل بالاداء المقررة بينما تصدق الترقية على تدرج العامل في السلم الوظيفي داخل المجموعة النوعية التي ينتمي إليها من الوظيفة التي يشغلها إلى الوظيفة الأعلى منها مباشرة في حين يقتصر النقل على تغيير الوحدة التي يعمل بها العامل مع استصحابه للعناصر المكونة لمركزه الوظيفي السابق ، فإن قيد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتواءم في مناطه ولا يجد مجالاً لعماله إلا في حالة النقل إلى وحدة أخرى في وظيفة من ذات درجة وظيفية العامل . ففي هذه الحالة فقط تمتع ترقية العامل المنقول قبل مضي عام على نقله إلا إذا كان النقل إلى وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يوجد بين العاملين بالوحدة المنقول إليها العامل من هو أهل لترقية .

ولما كان المشرع قد خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين في أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة في المائة عند التعيين من خارج الوحدة فإنه يكون قد أطلق حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل تلك الوظائف والتي تتوافر فيها متطلبات الوظيفة وشروطها فإنه لا يكون

هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لأن هذا القيد لا يرد على التعيين ، ومن ثم فإن تعيين العاملين بالوظائف العليا بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يخضع لهذا القيد •

وبناء على ذلك يجوز ترشيح السيد المعروضة حالته لشغل وظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الأحمر رغم شغله وظيفة من الدرجة الأولى بديوان عام وزارة الزراعة •

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين العاملين العاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في الوظائف العليا على درجات تملو الدرجات التي يشغلونها وأنه يجوز ترشيح السيد / للتعيين بوظيفة مدير عام الزراعة بمحافظة البحر الأحمر

(ملف رقم ٥٤٢/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/٣)

رابعا — حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته ؟

قاعدة رقم (٢٠٣)

المبدأ :

المادة ٤٧ / ٢ من قانون موظفي الدولة — نقل الموظف من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله — ذلك لا ينصرف الى نقل الموظف تبعا لنقل درجته من ميزانية الوزارة أو المصلحة الى ميزانية وزارة أو مصلحة أخرى — أو نتيجة انشاء درجة جديدة في ميزانية المصلحة المنقول اليها متى كان نقله اليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة •

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام

موظفى الدولة تنص في مقررتها الثانية على ما يأتى « مع ذلك لا يجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا » . وهذا القيد هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول طبقا للقواعد العامة ، فلزم — والحالة هذه — تفسيره تفسيراً ضيقاً في حدود الحكمة التشريعية التى قام عليها ، وهى منع التحليل عن طريق النقل لاثثار الموظف المنقول بترقيته في الجهة المنقول اليها في نسبة الأقدمية . ومن ثم فإن النقل الذى يرد عليه القيد الاستثنائى المعنى بهذا النص ، وهو عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على الأقل ، لا ينصرف الا الى نقل الموظف مجرداً عن الدرجة التى يشغلها ، أما اذا كان نقله قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التى يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها ، أو انشئت درجة جديدة في ميزانية المصلحة وكان نقله عليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيمياً للموضوع المصلحة ، فلا محل لأعمال هذا الاستثناء لانتفاء حكمته ، ولأن نقل الموظف في هذه الحالة كان أمراً اقتضاه تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات المصالح العام بغير دخل لارادة الموظف في ذلك . فلا يجوز أن يضار بمثل هذا النقل الذى اقتضته المصلحة العامة ، وهو لادخل لارادته فيه ، بتفويت دوره في الترقية في نسبة الأقدمية .

(طعن رقم ٩٠٦ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعدة رقم (٢٠٤)

المبدأ :

نقل الموظف من ادارة الى أخرى جائز ما لم يكن من شأنه تفويت دوره في الترقية الا أن يكون بناء على طلبه فيجوز في هذه الحالة ولو كان من شأنه ذلك — حظر ترقية الموظف المنقول الا بعد سنة من تاريخ نقله الا في حالة الترقية بالاختيار والترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً — أعمال هذا الحظر أيا كانت كيفية نقل الموظف بطلب منه أو

دون طلب ، ومهما كانت صلاحيته في البقاء في الجهة الأصلية المنقول منها - نقل الموظف بدرجة - لا ينهض خريفة لخرق هذا الحظر - أساس ذلك من صريح نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة - وجوب التزام مفهوم النص ونطاقه المحدد - ليس لقواعد التفسير فيما لو كان النص غامضاً يحتاج فيه الى اعمالها أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي تأخذ حكم مانظمه التشريع تنظيمها واضحا .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون موظفي الدولة وضعت الأصل العام في جواز نقل الموظف من ادارة الى أخرى أو مصلحة الى أخرى فجاءت بعبارة صريحة واضحة في بيان هذا الجواز ولكنها استثمرت في إطلاقه قد يؤدي الى الاقلال من ضمانات وحقوق الموظف أو الى اساءة استعمال السلطة فاحاطته بسياس حتى يكون واقياً نه من الضرر وهو الذي انتهى اليه عجز هذه الفقرة حيث يقول : - « اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه » بعد أن قرر صدرها جواز النقل ، والمعنى الواضح من هذا النص أن نقل الموظف جائز الا اذا كان هذا النقل من شأنه أن يفوت عليه دوره في الترقية في المصلحة المنقول منها ، ففي هذه الحالة لايسوغ للجهة الادارية أن تعمل سلطتها في النقل لورود هذا القيد التشريعي عليها تحقيقاً للغاية التي اراد حمايتها به والنقل جائز لها متى كان بناء على طلب الموظف ولو كان من شأنه أن يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية المطلقة فلا يسوغ اذا لم نقل من جهة ادارية الى أخرى بناء على طلبه أن يطمح في ترقية تمت بالأقدمية في الجهة التي نقل منها بعد نقله ولو كان من شأنها ترقيته فيما لو لم ينقل منها وذلك استقراراً للاوضاع وحفظاً على المراكز الشخصية التي تحددت نهائياً باستجابة الجهة الادارية لطلبه في النقل .

ومما يجدر التنويه به في هذا المقام أن هذه الفقرة تعدت عن أمر واحد فقط وهو حق الموظف المنقول في الترقية بالأقدمية المطلقة بالنسبة لموظفي الجهة التي نقل منها .

وقد أفردت المادة فقرتها الثانية لتحديد حق الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون في الجهة التي نقل إليها . وفي الحالة الثانية وضعت قيوداً زمنياً على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها الموظف دون وجه حق . ومن ناحية أخرى فقد قصدت هذه الفقرة إلى رعاية آمال موظفي الجهة المنقول إليها ذلك الموظف في التطلع إلى الترقية في الدرجات العليا التي تخلو في جوتهم فاستلزمت ألا تكون ترقية المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله وجعلت من هذا الحظر أصلاً عاماً وأوردت عليه استثناءين لا ثالث لهما يمنعان من أعمال أحكام هذا الأصل إذا توافر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً ، والعبرة في هذا الصدد بالمصالح المنشأة حديثاً وليست بالدرجات المنشأة حديثاً في المصالح ، وآية ذلك أن الشارع أورد كلمة « المصالح » تالية لكلمة درجات ولو كان على الدرجات لاقتصر على ذكرها دون المصالح قبل أن ينعت الكلمة الأخيرة بوصف « المنشأة » و « حديثاً » كما أن عبارة المذكرة التفسيرية صريحة في هذا الشأن .

وغنى عن البيان أن الفقرة الثانية لم تتحدث عن كيفية نقل الموظف وعما إذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلب ولم ترتب أي أثر على الطلب في الحالتين كما فعل عجز الفقرة الأولى . ومن ثم كان من غير السائغ عقلاً الخلط بين ضوابط الترقية في الحالتين وسحب الأثر الذي رتبته الشارع على الترقية في الجهة التي كان بها الموظف على الترقية في الجهة التي نقل إليها بحجة تفسير النص أو قياس حالة على حالة فيما لاوجه للقياس فيه إذا أورد النص حالتين متميزتين ولو كان في مراد واضعه توحيد ضوابط الترقية في الحالتين أو المشابهة بينهما لجاء بتعبير صريح يعرب فيه عن مراده . أما ولم يفعل فيجب الوقوف عند مراده وعدم الخروج عن المجال الذي حده ، وفي الحق أن الشارع لم يتحدث كذلك في هذه الفقرة الأخيرة عن صلاحية الموظف في البقاء في الجهة التي يعمل فيها وعين فقرة هذه الصلاحية وضرورتها سبباً للنقل إلى جهة أخرى ولم يتحدث كذلك عن ربط النقل بالدرجة باعتباره استثناء

يخرج عن حكم الأصل العام مثل الاستثناءين السابقين عليه ونم يذكر
شيئا عن النقل على درجة منشأة وعما اذا كان يختلف عن النقل على غير
درجة منشأة وهذه أمور دون أدنى ريب زيادة عن مفهوم النص ونطاقه
المحدد ولا تملك قواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا ويحتاج أعمال
هذه القواعد أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي يأخذ
حكم مانظمه المشرع تنظيميا واضحا ولا يكون ذلك الا بتشريع جديد
يتصدر في قوة التشريع الأول على الأقل . كما أن أفراد حالة من هذه
الحالات وانزال حكم الاستثناءين عليها تخصيص بلا مخصص وخروج
على قواعد التفسير السليمة التي تقضى بأن الاستثناء يفسر في أضيق
الحدود ولا يقاس عليه ، وفي حالة الموظف الذى ينقل تبعا لنقل درجته
لا يمنع نقل درجته من التحايل الذى هدف المشرع من النص الى منعه
كما أن نقل الدرجة لا يفيد منه موظفو الجهة التى نقل اليها فكيف يقبل
القول أن يفيد هو على حسابهم لمجرد نقل درجته وهم الذين عناهم
المشرع بحمايته ، ونقل الدرجة لا يمنع من التحايل كما سبق القول .

(ملغى رقمى ٢٥١٠ ، ٢٥٤٣ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٩)

قاعدة رقم (٢٠٥)

المبدأ :

نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على عدم جواز
نقل الموظف اذا كان النقل يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية ما لم
يكن بناء على طلبه — النقل الممنوع بمقتضى هذا النص هو نقل الموظف
مجردا عن الدرجة التى يشغلها — نقل الموظف تبعا لنقل درجته لا يبرى
عليه حكم هذه المادة .

ملخص الفتوى :

واذا كانت المادة ٤٧ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ تنص على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ويجوز
نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل
لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ... » .

وكان مقتضى هذا النص أنه لا يجوز نقل الموظف بغير إرادته إذا كان النقل يفوت عليه دوره في الترقية في الوزارة أو المصلحة المنقول منها ، إلا أن النقل الذي عناه المشرع في هذه المادة ينصرف الى ذات الموظف مجردا عن الدرجة التي يشغلها فإذا كان نقل الموظف قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التي يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها ، فلا محل لأعمال حكم هذه المادة . ومتى كانت المتظلمة المذكورة قد نقلت الى وزارة الصحة المركزية تبعا لنقل درجتها في الميزانية ، ومن ثم فإن حكم المادة ٤٧ المشار اليها لا ينطبق في هذه الحالة .

(ملف ١٥٤/١/٨٦ — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٦)

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو عدم جواز ترقية العامل المنقول في الجهة المنقول اليها قبل مضي سنة على تاريخ النقل مع عدم سريان هذا القيد في حالة نقل العامل تبعا لنقل وظيفته — طالما انه لم يتم توصيف الوظائف وتقييمها فان نقل العامل تبعا لنقل درجته يعتبر مرادفا للنقل بسبب نقل الوظيفة .

ملخص الحكم :

صدور قرار بنقل بعض العاملين من جهة الى أخرى تبعا لنقل درجاتهم الى موازنة الجهة الأخرى مع ندبهم للعمل بالجهة الأولى — قيام الجهة الثانية بترقيتهم قبل مضي عام على نقلهم اليها — صدور قرار جديد بنقلهم بدرجاتهم الى الجهة الأولى — بطلان قرار الترقية في هذه الحالة — أساس ذلك أن قرار نقلهم الأول يكون قد صدر دون نفاذ آثاره لعدم تسلمهم العمل بالجهة الثانية منذ تاريخ نقلهم اليها وحتى تاريخ اعادتهم الى الجهة الأولى .

« ومن حيث أن الطالعين يعنى على الحكم أن قرار نقل المظالمين »

ترقيتهما لم يصدر من الوزير المختص بالتطبيق لأحكام المواد ١٦ و ٤٠ و ٤٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأنهما لم يتسلما عملهما حتى الآن في وزارة الري بل الثابت من الأوراق انه جاء استصدار قرار بالغاء النقل واعتبار الفترة بين صدور قراره والغائه فترة انتداب ويكون هذا النقل سوريا وليس لتحقيق مصلحة عامة وتتطوى إجراءاته على سوء استعمال السلطة لانتقء الحكمة التي أرتأها المشرع ولايفيد المنقولان بهذا النقل الصوري من الاستثناء الوارد بالمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولايفيان من قيد مضى سنة مادام النقل لم ينفذ فعلا ، وتفيد المكاتبات بين مصلحتي الجمارى والميكانيكا أن المطعون في ترقيتهما استمرا في عملهما الأصلي بمصلحة الجمارك وانهما سوف ينقلان نهائيا الى هذه المصلحة على ميزانية السنة ١٩٦٩ / ١٩٧٠ ومن ثم لم يصدر قرار النقل لضرورة اقتضتها المصلحة العامة كما ذهب الحكم المطعون فيه ، والثابت بأوراق مصلحة الجمارك أن المطعون في ترقيتهما وقعت عليهما جزاءات ادارية بالخضم والاذنار لخروجهما على الواجب الوظيفي ، مما يتعين معه الغاء الحكم المطعون فيه والقضاء للطاعن بطلباته في دعسواه .

ومن حيث أن الذى يبين من كتاب مصلحة الميكانيكا والكهرباء (ادارة شئون العاملين) رقم ٣ / ١٠ / ٢ / ٦ أن السيد وزير الخزانة ارسل الى السيد وزير الري كتابه رقم ١٠٨٣ - ١٠ / ٦٧ بتاريخ ١٧ / ١٠ / ١٩٦٧ يفيد أن اللجنة الوزارية للشئون التشريعية والتنظيم والادارة قد وافقت بجلسة ١ / ١٠ / ١٩٦٧ على نقل بعض السادة العاملين بدرجاتهم من مصلحة الجمارك الى مصلحة الميكانيكا وكان الأول والثانى منهم السيدين محمود ورمسيس من الدرجة السابعة الادارية وتم النقل اعتبارا من ١ / ٧ / ١٩٦٨ بموجب قرار وزير الري رقم ٩٨٨ / ٦٨ ، وصدر بعده مباشرة قرار من المصلحة بنذب السيدين المذكورين الى مصلحة الجمارك ولم يتسلما العمل بمصلحة الميكانيكا حتى صدر القرار الوزارى رقم ١٩٧١ / ٦٩ بتاريخ ٤ / ١ / ١٩٧٠ بنقلهما الى مصلحة الجمارك بصفة نهائية اعتبارا من ١ / ٧ / ١٩٦٩ تبعا لنقل درجاتهما الى ميزانية تلك المصلحة

في السنة المالية ١٩٦٩ / ١٩٧٠ وقد أيد ذلك الحاضر عن مصلحة الميكانيكا والكهرباء بجلسة ١٥ / ١ / ١٩٧٨ واذا يبين من كل أولئك أن قرار نقل المطعون في ترقيتهما الى تلك المصلحة لم تأخذ الادارة بشيء في تنفيذه من صدوره حتى عدلت عنه وأصدرت قرار آخر أعاد المنقولين الى المصلحة التي نقلوا منها برجاءها ويكون قرار ذلك النقل قد صدر ولا قصد الى ترتيب أحكامه وبغير حاجة الى انفاذ اثاره ، مما ينبغي معه التذرع في شأنه بالضرورة التي اقتضتها المصلحة العامة ويكون هذا القرار باطلا ويبطل ما ترتب عليه من ترقية للذين نقلهم في ٢٨ / ١٢ / ١٩٦٨ بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي ما وطئها وتبقى تلك الترقية حقا للعاملين بهذه المصلحة ويكون قرار الترقية المطعون فيه مخالف للقانون اذ تخطى الطاعن بمن لا يستحق من تلك الترقية ويكون الحكم المطعون فيه اذ رفض دعواه قد خالف القانون ويتعين الحكم بالغاءه وبالغاء قرار الترقية المشار اليها فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة الادارية مع ما يترتب على ذلك من آثار مع الزام جهة الادارة المصروفات .

(طعن رقم ١٢٨٣ لسنة ١٨ ق — جلسة ٢٤/٦/١٩٧٩)

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

حظر ترقية الموظف المخول من ادارة الى اخرى الا بعد سنة من تاريخ نقله الا في حالة الترقية بالاختيار والترقية في درجات المصالح المنشأة حديثا — العبرة بالمصالح المنشأة حديثا وليس بالدرجات المنشأة حديثا — نقل الموظف بدرجة لا يبرر خرق هذا الحظر — أساس ذلك صريح من نص المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

أفردت المادة ٤٧ فقرتها الثانية لتحديد حق الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون في الجهة التي نقل إليها ، وفي الحالة الثانية وضعت قيداً زمنياً على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته مجاربة السمي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها الموظف دون وجه حق . ومن ناحية أخرى فقد قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفى الجهة المنقول إليها ذلك الموظف في التطلع الى الترقية في الدرجات العليا التي تخلو في جهتهم فاستلزمت الا تكون ترقية المنقول إليها قبل مضى سنة من تاريخ نقله وجعلت من هذا الحظر أصلاً عاماً وأوردت عليه استثنائين لا ثالث لهما يمنعان من اعمال حكم هذا الأصل اذا توافر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً ، والعبرة في هذا الصدد بالمصالح المنشأة حديثاً وليست بالدرجات المنشأة حديثاً في المصالح . وإية ذلك أن الشارع أورد كلمة المصالح تالية لكلمة درجات ولو كان على الدرجات لاقتصر على ذكرها دون المصالح قبل أن ينعت الكلمة الأخيرة بوصفى المنشأة وحديثاً كما أن عبارة المذكورة التفسيرية صريحة في هذا الشأن . وغنى عن البيان أن الفقرة الثانية لم تتحدث عن كيفية نقل الموظف عما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلب ولم ترتب أى أثر على الطلب في الحالتين كما فعل عجز الفقرة الأولى ، ومن ثم كان من غير السائغ عقلاً الخلط بين ضوابط الترقية في الحالتين وسحب الأثر الذى رتبته الشارع على الترقية في الجهة التي كان بها الموظف الى الجهة التي نقل إليها بحجة تفسير النص أو قياس حالة على حالة فيما لا وجه للقياس فيه إذ أورد النص حالتين متميزتين ولو كان في مراد واضحه توحيد ضوابط الترقية في الحالتين أو المشابهة بينهما لجاء نص صريح يعرب فيه عن مراده أما ولم يفصل فيجب الوقوف عند مراده وعدم الخروج عن المجال الذى حدده ، وفي الحق أن للشارع لم يتحدث كذلك في هذه الفقرة الأخيرة عن صلاحية الموظف في البقاء في الجهة التي يعمل فيها وعين فترة هذه الصلاحية وضرورتها سبباً للنقل الى جهة أخرى ولم يتحدث كذلك عن ربط النقل بالدرجة

باعتباره استثناء يخرج عن الحكم الأصل العام قبل الاستثنائيين السابقين عليه ، ولم يذكر شيئا عن النقل على درجة منشأة وعمّا اذا كان يختلف عن النقل على غير درجة منشأة ، وهذه أمور دون أدنى ريب هي زيادة عن مفهوم النص ونطاقه المحدد ولا تملك قواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا ويحتاج اعمال هذه القواعد ان تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي بأخذ حكمها منظمه المشرع تنظيما واضحا ولا يكون ذلك الا بتشريع جديد يصدر في قوة التشريع الأول على الأقل . كما أن افراد حالة من هذه الحالات وانزال حكم الاستثنائيين عليها تخصيص بلا مخصص وخروج على قواعد التفسير السليمة التي تقتضى بأن الاستثناء يفسر في أضيق الحدود ولا يقاس عليه . وفي حالة الموظف الذى ينقل تبعا لنقل درجته لا تمنع نقل درجته من التحويلات الذى هدف المشرع من النص الى منعه كما أن نقل الدرجة لا يفيد منه موظفو الجهة التى نقل اليها فكيف يقبل القول أن يفيد هو على حسابهم لمجرد نقل درجته وهم الذين عناهم المشرع بصمايته ، ونقل الدرجة لا يمنع من التحويلات .

(طعن رقم ١١٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على النقل * هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفى الجهة المنقول اليها من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟

قاصدة رقم (٢٠٨)

الجواب :

المادة ٢٢ من القانون رقم ٦ لسنة ١٩٦٤ — حظرها ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله — اجازتها الترقية استثناء في حالات متعددة من بينها حالة ما اذا لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة — اثر ذلك ان ترقية العامل المنقول خلال السنة لايجوز أن تؤدى الى أن يسبق في ترتيب الأقدمية في الدرجة المرقى اليها ليا من عمال الوحدة المستوفين للشروط الترقية ولو كان لسبق منهم في اقدمية الدرجة السابقة ولو تمت تربيته معهم في حركة واحدة .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢٣ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين بالعولة تنص على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوظيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي كما لا تجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل مالم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ويستخلص من هذه المادة أن المشرع قد نص صراحة على أن الأصل العام هو عدم جواز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله وذلك لحكمة تستهدف رعاية مصلحة العاملين في الجهة المنقول إليها وحتى لا يكون هذا النقل وسيلة لايثار العامل المنقول بترقية عاجلة وأن الاستثناء من هذا الأصل العام هو جواز ترقية العامل المنقول في حالة ما إذا كانت ترقيته بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقله بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة وأن مؤدى جواز ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله استثناءاً من الأصل العام المشار إليه في حالة عدم وجود من تتوافر فيه شروط الصلاحية للترقية خلال سنة من بين عمال الوحدة المنقول إليها هو امتناع ترقيته إذا وجد من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من تتكامل فيه الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة بمعنى أن عمال هذه الوحدات الأصليين يرقون قبل العامل المنقول إليها ويفضلون عليه وتستمر هذه الأفضلية قائمة لمدة عام من حيث الترقية (الأولوية) إليها والأسبقية فيها ومن ثم فإذا رقى العامل المنقول خلال العام فلا يجوز أن يتقدم في الأقدمية في ترتيب الدرجة المرقى إليها أي من عمال الوحدة المستوفين للشروط القانونية للترقية حتى ولو كان أسبق منهم في الدرجة السابقة في الجهة المنقول منها ولو تمت ترقيته معهم في حركة واحدة .

لذلك انتهى رأى الى أن أقدمية السيد المذكور في الدرجة الثامنة الكتابية المرقى اليها في وزارة التخطيط تكون تالية لآخر من رقى في خلال السنة التي تبدأ من تاريخ نقله الى الوزارة من عمال الوحدة الأصليين المنقول اليها .

(ملف ٢١٧/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٢/١٦)

قاعدة رقم (٢٠٩)

المبدأ :

المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نصها على الا تكون ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله — حكمة ناك — لا يبرر الاستثناء من أحكام هذا النص عدم وجود موظف أصيل بالجهة المنقول اليها مستحق للترقية حتى تمام السنة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد أفردت فقرتها الثانية لتحديد حق كل من الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون في الجهة التي نقل اليها ووضعت قيودا زمنيا على ترقيته بالأقدمية وقد استهدف بذلك من جهة محاربة السعى للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها الموظف دون وجه حق ومن جهة أخرى قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفي الجهة المنقول اليها هذا الموظف في التطلع الى الترقية الى الدرجات الأعلى التي تخلو في جبهتهم ، فاستلزمتم الا تكون ترقية الموظف المنقول اليها قبل مضي سنة من تاريخ نقله . وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما ، ثم أوردت عليه استثنائين لا ثالث لهما يحولان دون أعمال هذا الأصل اذا توفر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية في درجات المصالح المنشأة حديثا . وورود النص على هذا النحو واضح الدلالة على أن حظر ترقية الموظف المنقول قبل انقضاء الفاصل الزمني المقرر قد جاء مطلقا لا يقبل التخصيص بحيث يتعين أعماله متى قام بغير تأويل أو اجتهاد

في مورد النص ، ولا يقدح في هذه النتيجة عدم وجود موظف أصيل بالجهة المنقول إليها المدعى مستحق للترقية حتى تاريخ تمام السنة مما يمكن أن يقال معه بانتقاء الحكمة التي تنبأها الشارع من هذا القيد الزمني ، لأن هذا القول مردود بأن الأمر في هذا الخصوص ليس رهينا بقيام مصلحة للموظفين الاصلاحية تحدوهم الى مخالفة قرار الترقية غير المشروع بالتظلم منه اداريا أو الطعن فيه قضائيا وانما هو منوط بمدى صلاحية الموظف الوافد ذاته لأن يكون محلا للترقية قبل تحقق النصاب الزمني الذي استلزمته الفقرة الثانية من المادة ٤٧ آنفه الذكر والذي بتوفره تنتفي القرينة القائمة على استهداف التحايل من وراء النقل .

(طعن رقم ١٥٥٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١٧)

**سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل ،
لايسرى على النقل الذي يعتبر بمثابة التعيين :**

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

**المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — عدم جواز ترقية
الموظف المنقول قبل مضي سنة — قصر هذا الحكم على حالة النقل دون
التعيين .**

ملخص الفتوى :

مقتضى نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو عدم جواز ترقية الموظف المنقول من إحدى وزارات الحكومة أو مصالحها الى وزارة أو مصلحة أخرى ، الا بعد أن تمضي على نقله سنة على الأقل وتطبيق حكم هذا النص مقصور على حالة النقل دون حالة التعيين المبتدأ ، والحكمة منه هي منع التحايل ، الذي قد يحدث عن طريق النقل ، لا يثار الموظف المنقول بترقية في الجهة المنقول إليها في نسبة الأقدمية .

(فتوى ٩٠٨ في ١٩٦٥/١/٢١)

قاعدة رقم (٢١١)

المبدأ :

تقيد السنة المتخصص عليه في المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — عدم سريلانه على ترقية الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار .

ملخص الفتوى :

ينص القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن الاذاعة المصرية في مادته الأولى على أن « الاذاعة المصرية هيئة مستقلة قائمة بذاتها تسمى الاذاعة المصرية وتلحق برئاسة مجلس الوزراء وتكون لها الشخصية المعنوية » . وتنص المادة ١٥ منه على أن « تكون ميزانية الاذاعة المصرية مستقلة وتعرض على مجلس الوزراء لاعتمادها ٠٠٠ » . وقد ردد الحكمين المتقدمين قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٧ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم اذاعة الجمهورية العربية اذ نص في المادة الأولى منه على أن « تنشأ مؤسسة عامة تكون لها الشخصية الاعتبارية تسمى اذاعة الجمهورية العربية المتحدة ، وتلحق برئاسة الجمهورية وتدمج في المؤسسة الاذاعية المصرية والمديرية العامة للاذاعة السورية ٠٠٠ » ، ونص في المادة السابعة منه على أن « تباشر الهيئة اختصاصاتها الادارية والمالية وفقا لنظمها ولوائحها الخاصة دون التقييد بالنظم المتبعة في المصالح الحكومية » . كما نص في المادة ١٥ منه على أن يكون لكل هيئة تنفيذية ميزانية منفصلة داخلية ، ويكون للهيئة ميزانية مستقلة تجمع ميزانيتها الهيئتين التنفيذيتين تعرض على رئيس الجمهورية لاعتمادها ٠٠٠ » .

وظاهر من هذه النصوص — أن لهيئة الاذاعة شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة كما أن لها ميزانيتها المستقلة عن ميزانية الدولة ويستتبع هذا الاستقلال اعتبار النقل من هذه الهيئة الى أى مصلحة حكومية بمثابة التعيين — استنادا الى أن النقل في هذه الحالة

ينشئ علاقة جديدة بين الموظف المنقول والمصلحة الحكومية المنقول اليها وعلى مقتضى ماتقدم لا يخضع الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة حكومية أو بالمعكس للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن التوظف الذي يقضى بعدم جواز ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الاقل من تاريخ نقله لانه يعتبر معينا في هذا الخصوص لا منقول ، ومن ثم يجوز النظر في ترقبته قبل انقضاء سنة من تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن ترقية الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار لاتخضع للقيد الزمني الوارد على ترقية الموظف المنقول من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى المنصوص عليه في المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم يجوز النظر في ترقبته قبل انقضاء سنة من تاريخ نقله من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار .

(فتوى ٤٧٦ في ٣٠/٥/١٩٦٠)

سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله ، لايسرى على الترقية في نسبة الاختيار :

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جوازها قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله عالم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأت حديثا — وجوب احترام هذا القيد فلا يرقى الموظف قبل مضي السنة حتى لو لم يوجد بين موظفي الوزارة أو المصلحة المنقول اليها من يستحق الترقية خلال مدة السنة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٧ / ٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بمعدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ على أنه « لايجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا » ويستفاد من هذا النص أن المشرع يضع قييدا على ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى بحيث لايسوغ للجهة التي ينقل اليها الموظف أن تعمل سلطتها التقديرية وترقي الموظف على خلاف احكامه ، وحكمة هذا النص كما أفصحت عنها الاعمال التحضيرية للقانون المشار اليه والمذكورة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — هي منع التحايل عن طريق النقل بايثار الموظف المنقول لترقيته في الجهة المنقول اليها ، ويستثنى من هذه القاعدة حالتان ، الأولى حالة ترقية الموظف في نسبة الاختيار ، والثانية حالة ترقيته في درجات المصالح المنشأة حديثا .

والحكمة التشريعية المشار اليها التي أوجت بهذا الحكم المقرر في المادة ٤٧ فقرة ثانية من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة هي منع التحايل بايثار الموظف المنقول لترقيته في الجهة المنقول اليها ، وهذه الحكمة تتوافر في حالة ما اذا لم يوجد بين موظفي الجهة المنقول اليها من يستحق الترقية خلال مدة السنة المحظور ترقية الموظف المنقول خلالها ، كما تقوم في حالة وجود من يستحق الترقية خلال هذه المدة ، ومن ثم يتعين انزال حكم القانون في هذه الحالة لعدم ترقية الموظف المنقول قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى عدم جواز ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله ولو لم يوجد بين موظفي الوزارة أو المصلحة المنقول اليها من يستحق الترقية

خلال مدة السنة المشار إليها وذلك فيما عدا الحالات المستثناة المتقدم ذكرها .

(فتوى ٨٩٨ في ٢٧/١٠/١٩٦٠)

ثامنا : الترقية في الوحدات المنشأة حديثا من قيد السنة بالنسبة للموظف المنقول إليها :

قاعدة رقم (٢١٣)

المبدأ :

الوحدات المنشأة حديثا في مفهوم عبارة المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينظم العاملين المدنيين بالدولة هي الوحدات التي لها كيان ذاتي فتستقل بدرجاتها وينتظم العاملون في أقدمية واحدة من حيث الترقية — لا تعتبر وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٢٥ لسنة ١٩٦٧ وحدة منشأة حديثا في مفهوم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

ملخص الحكم :

ليس صحيحا ما ذهب اليه المدعي من أنه قد الحق للعمل بالادارة العامة للرقابة على المطارات والموانئ التابعة لوكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية المنشأة بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٦٧ ومن ثم تعتبر من الوحدات المنشأة حديثا ولايسرى على الترقية فيها القيد الزمنى الذى نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وذلك لأن الثابت أن وزارة السياحة والآثار قد انشئت بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٦٦ لسنة ١٩٦٥ ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٣٧١٨ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم قطاع الثقافة والارشاد القومى والسياحة والآثار ونص في مادته الثانية على تنظيم السياحة والآثار وفي ١٩ من ابريل سنة ١٩٦٦ صدر القرار الجمهوري رقم ١٤٤١ بتنظيم وزارة السياحة والآثار ونص في مادته الأولى على الهدف الذى ترمى اليه الوزارة ووسائل تحقيقه ونص في مادته الثانية على أن تتكون الوزارة

من أولا : وزير السياحة والآثار وثانيا : الديوان العام وثالثا : مصلحة السياحة ورابعا : مصلحة الآثار وخامسا : الهيئات والمؤسسات العامة ونص على أن يشمل الديوان وكالات وزارات وأدارات عامة وأمانة عامة للشئون المالية والادارية وفي ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ صدر القرار الجمهوري رقم ٢٢٣٥ لسنة ١٩٦٧ بتعديل المادة ٢ من القرار الجمهوري رقم ١٤٤١ لسنة ٦٦ بتنظيم وزارة السياحة والآثار وأصبحت الوزارة المذكورة تتكون من أولا وزير سياحة ثانيا ديوان عام الوزارة ويتكون من أربع وكالات وزارات منها وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية وتتكون من الادارة العامة للرقابة على المطارات والموانئ وثالث ادارات عامة أخرى ، ولما كان مفهوم الوحدات المنشأة حديثا التي نصت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على استثناء الترقية فيها من قيد السنة هي الوحدات التي لها كيان ذاتي فتستقل بدرجاتها وينتظم العاملون بها في أقدمية واحدة من حيث الترقية وهذا المفهوم يتماشى مع أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ استعمل عبارة « المصالح المنشأة حديثا وأكده القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ نص في مصادته الثانية على أن يقصد بالوحدة أ - كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة بالوظائف ب - كل وحدة من وحدات الادارة المحلية ج - الهيئة العامة ، ولما كان الثابت من القرار الجمهوري رقم ١٤٤١ لسنة ١٩٦٧ أن وزارة السياحة قد انشئت في سنة ١٩٦٥ وأن وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية والادارة العامة للرقابة على المطارات والموانئ اللتين انشأهما القرار الجمهوري رقم ٢٢٣٥ لسنة ١٩٦٧ تندرجان ضمن فروع ديوان عام الوزارة فليس لأى منهما كيان ذاتي ولا تستقل بدرجاتها بحيث ينتظم العاملون بها في أقدمية منفصلة عن اقرانهم في الديوان العام ومن ثم لا يصدق عليهما وصف الوحدات المنشأة حديثا في مفهوم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وبالتالي تخضع ترقية الموظف المنقول اليهما لشرط النصاب الزمني المنصوص عليه في تلك المادة .

ناسما : حظر ترقية المنقول قبل مضي سنة على نقله ، لايسرى على
النقل الى درجة جديدة منشأة بالميزانية :

قاعدة رقم (٢١٤)

المبدأ :

المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى
الدولة — نصها على عدم جواز النظر فى ترقية الموظف المنقول الا بعد
مضى سنة على نقله — عدم سريان هذا القيد اذا نقل الموظف على
درجة جديدة انشئت فى الميزانية — أساس ذلك — مثال : بالنسبة
لموظفى خطة ترتيب الوظائف المنقولين الى ديوان الموظفين •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفى الدولة نصت على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى
ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان
النقل لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه •

ومع ذلك لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو
مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الأقل من
تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح
المنشأة حديثا » ويستفاد من هذا النص أن المشرع وضع قييدا على
ترقية الموظف المنقول نقلا عاديا لحكمة هى منع التحايل عن طريق
النقل لا يثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها فى نسبة
الأقدمية • ومن ثم فإن النقل الذى يرد عليه قيد السنة لا ينصرف الا
الى نقل الموظف نقلا عاديا ، أما اذا انشئت درجة جديدة فى ميزانية
المصلحة وكان نقل الموظف على هذه الدرجة لضرورة اقتضتها المصلحة
العامة تنظيما للأوضاع المصلحية فلا محل لأعمال القيد الذى أوردته
الفقرة الثانية من المادة ٤٧ المشار اليها ذلك لأن نقل الموظف فى هذه

الحالة اقتضاء تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بما تنتفي معه شبهة التحايل لا يثار الموظف المنقول بالترقية في الجهة المنقول اليها من ناحية ولأنه لا يجوز أن يضار الموظف المنقول بهذا النقل الذي كان لدواعي المصلحة العامة .

وبين من استعراض وقائع الموضوع المعروض أن لجنة الرقابة على المالية العامة برئاسة السيد وزير الدولة لشئون التخطيط القومي أصدرت بجلصة ١٤ من مارس سنة ١٩٥٧ قرارا بإنشاء خطة ترتيب الوظائف المدنية . وأنه على أثر ذلك أصدر السيد رئيس ديوان الموظفين القرار رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٧ عين فيه مديرا لمشروع خطة ترتيب الوظائف المعتمدة ومديرا مساعدا له وأوكل اليهما أختبار الموظفين الذين تمهد اليهم مهمة الترتيب واعدادهم لهذا الغرض وتدريبهم على الوسائل اللازمة لتنفيذ برنامج الخطة . وبين القرار طريقة تكوين هيئة العمل في هذا المشروع بأن يندب الموظفون الذين يقع عليهم الاختيار بالاتفاق مع الجهات التابعة لها . وعين القرار بلدية القاهرة مكانا تبدأ فيه تنفيذ خطة الترتيب كلها بمراحلها الثلاثة ، أما باقى الوزارات والمصالح فتطبق فيها المرحلة الأولى من الخطة بحيث يتم الأمران معا في الزمن المحدد للمرحلة الأولى وهي ستة شهور من أول ابريل سنة ١٩٥٧ وبذلك يكون قد توافر حقل تجريبي وميداني للتدريب العملي ونموذج لنتائج قبل البدء في المرحلة الثانية من الخطة . وصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٦٣ لسنة ١٩٦٠ بشأن مسئولية وتشكيل ديوان الموظفين وجاء في مذكرته الايضاحية أنه « أعيد تقدير الموظف بالنسبة الى الديوان ودوره في الجهاز الادارى باجراء بحث شامل لأهدافه ووسائله الحالية في تنفيذ الأعمال واعادة تنظيمه بما ييسر للديوان أداء رسالته على خير وجه لمواجهة التنمية والمشروعات التى يتم رسمها في جميع انحاء الجمهورية . وقد روعى في التنظيم الجديد للديوان أن يركز على ابراز أهمية التخطيط والبرامج الادارية لكافة الجوانب المتصلة بشئون التوظف ووضع القواعد والمعايير ومعدلاتها التى تغطى جميع الوجهات الفنية من اختيار الموظفين وتعيينهم ووضع معدلات الأداء لتقويم العمل وللتدريب وتقويم الموظفين .

وصدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٣٤ لسنة ١٩٦١ بإنشاء بعض الوظائف في ميزانية ديوان الموظفين ونص في مذكرته الإيضاحية على أن الأمر بالنسبة الى الوظائف المقترح انشاؤها للاداره العامة للتنظيم وترتيب الوظائف يستلزم شغلها بالموظفين المتدربين من الوزارات والمصالح منذ سنة ١٩٥٧ نظرا لأنهم اختبروا اختبارا خاصا ودربوا على العمل واكتسبوا خبرة خلال مدة قيامهم بهذه العملية في السنوات الماضية .

وظاهر من سياق الوقائع المتقدم بيانها أن منظمة التحايل منتفية بصورة لا تحتل الجدل ومن ثم لا يكون هناك محل لأعمال شرط السنة المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى ١٢٢ في ١٣/٢/١٩٦٢)

عاشرا : قيد الايفوت النقل على الموظف المنقول دوره في الترقية بالاقدمية يسرى على النقل من كادر الى آخر :

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

المادة ٤١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — تقييدها نقل العامل من وزارة أو من مصلحة أو محافظة أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى بقيد الايفوت النقل عليه دوره في الترقية بالاقدمية — وجوب التزام هذا القيد أيضا في حالة النقل من كادر الى آخر — أساس ذلك — النقل في حالة الترقية بالاختيار — شرطه أن يصدر بباحث من المصلحة العامة — صورة لاساءة استعمال السلطة في هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان يجوز للادارة طبقا لنص المادة ٤١ من القانون رقم

٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو من مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان هذا النقل لا يفوت على العامل دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ، فان النقل من الكادر الإداري الى الكادر الفني العالى أو العكس وأن كان نقلا نوعيا لتغاير طبيعة العمل في كل منهما — كما قرر الحكم المطعون فيه — الا أن الحكمة التي حدثت بالمشرع الى تقرير الحكم الذي أورده نص المادة ٤١ سالف الذكر متوافر في هذا النوع من النقل أيضا ، ومن ثم فان جهة الإدارة تتقيد فيه بدواعي المصلحة العامة ومصلحة الموظف جميعا ، مما يتعين معه الاستهداء بحكم المادة ٤١ سالفة الذكر وبما أورده من قيود .

ومن حيث أنه بالنسبة الى ما يثيره الطعن من أن الترقية التي تمت بمقتضى القرار المطعون فيه كانت بالاختيار وشرط عدم النقل في المادة ٤١ سالفة الذكر منوط بالتخطي في الأقدمية المطلقة ، ولئن كان القيد الذي أورده حكم هذه المادة — والذي جاء مرددا لحكم المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى — هو استثناء من الأصل العام الذي يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول وفقا للقواعد العامة مما يتعين تفسيره في حدود الحكمة التشريعية التي قام عليها وهي منع التحايل لايثار الموظف المنقول بترقيته في الجهة المنقول اليها في نسبة الأقدمية وحرمان من كان يصيبه الدور في الترقية لولا مزاحمة المنقول له في فرصة الترقية فيحجبه بحكم أقدميته : الأمر الذي يفهم منه أن القيد الذي أورده الحكم المتقدم وحظر به النقل هو الذي يفوت على العامل دوره في الترقية بالأقدمية لئن كان هذا هو ما يفهم من القيد الا أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت أنه مما يجب التنبيه اليه أنه ليس معنى ذلك أن النقل يصح دائما اذا كانت الترقية بالاختيار بل يجوز ابطالها في هذه الحالة كذلك اذا صدرت بباغت من اساء استعمال السلطة .

ومن حيث أن عيب الانحراف بالسلطة يعتبر ملازما للسلطة التقديرية الممنوحة لجهة الإدارة في حدود ماتمليه مقتضيات الصالح العام تحقيقا لحسن سير المرافق العامة على سند من توخي العدالة

الادارية بالنسبة لعمالها والقائمين عليها . وبهذه المثابة فانه يتعين أن تمارسها بمعيار موضوعي يتفق وروح القانون ، الأمر الذى يطوع للقضاء الادارى تحرى بواعث العمل وملابساته وأسبابه وفرض رقابته على كل ذلك للوقوف على الهدف الحقيقى الذى تنشده الجهة الادارية من قرارها وما اذا كان حقا قد رمت به وجه المصلحة العامة أم تنكبت السبيل وانحرفت به عن الغاية ، كما أنه غنى عن البيان أنه اذا ما أفصحت الادارة عن أسباب قرارها فان للمحكمة تحرى صحة هذه الأسباب والتأكد من أنها تنتج حقيقة النتائج المنشودة وأنها مستخلصة استخلاصا سائما من أصول تنتجها واقعا وقانونا .

ومن حيث أنه بالرجوع الى الأوراق يبين أنه خلت ثلاث درجات (ثانية) بالكادر الادارى بديوان عام وزارة الاقتصاد فقررت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتاريخ ٢٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ بمحضرها المعتمد من الوزير بتاريخ ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ نقل كل من المطعون ضده والسيد / من الكادر الادارى الى الكادر العالى ونقل كل من السديين / مكانهما من الكادر العالى الى الكادر الادارى وترقيتهما في ذات الوقت وبذات القرار مع السيد / الذى كان أحدث من المدعى في أقدمية الدرجة الثالثة بالكادر الادارى — الى الدرجات الثلاث (الثانية) الخالية بهذا الكادر وصدر بذلك القرار المطعون فيه رقم ٩٧٨ بتاريخ ٣ من يناير سنة ١٩٦٦ ، وقد جاسم محضر لجنة شئون العاملين المشار إليه أنه روعى في النقل المصلحة العامة التى يقتضيها حسن سير العمل ومناسبة المؤهل الحاصل عليه كل منهم . وأضافت الوزارة بكتابها المؤرخ ١٢ من أبريل سنة ١٩٧٢ ردا على استفسارات المحكمة أن مؤهل المدعى (شهادة العالمية من الأزهر) لا يتفق مع اشتراطات التأهيل المناسبة لشغل الوظيفة القيادية وأن المرتين يمتازون بحصولهم على المؤهلات المناسبة بالإضافة الى خبرتهم في مجالات تخصصهم .

ومن حيث أن الواضح من الوقائع السابق تفصيلها أن الجهة الادارية ربطت بين اعتبارات الصالح العام وبين المعيار الذى اتخذته للمفاضلة بين المدعى وزملائه الذين نقلوا ورقوا على أساس الوظائف

التي رقوا اليها ومدى صلاحيتهم وقدراتهم على القيام بأعبائها بالنظر الى خبراتهم السابقة ومناسبة مؤهلاتهم ، في حين أن الواضح من رد الوزارة على الدعوى أن المدعى كان يشغل بالكادر الإداري قبل النقل ووظيفة وكيل مراقبة المحفوظات ، وشغل بعد النقل وظيفة كبير اخصائين ثان ومعنى ذلك — تمشيا مع وجهة نظر الوزارة — أن المدعى وهو حاصل على العالمية من الأزهر لا يصلح للعمل بالكادر الإداري في الوظيفة الأولى ولكنه يصلح للعمل بالكادر الفني العالي في الوظيفة الأخيرة وهي وظيفة قيادية وهو أمر لا يستقيم مع ما تتطلبه الوظيفة الرئيسية في الكادر الفني العالي من استعداد ونزعة خاصة في المؤهلات ومن ثم تغدو حجة الوزارة في هذا الشأن داحضة ، ويؤكد ذلك أن المؤهل الحاصل عليه زميل المدعى الذي كان تاليا في أقدمية الدرجة الثالثة بالكادر الإداري وهو السيد / ٠٠٠٠٠ هذا المؤهل وهو (ليسانس الآداب) الذي يتماثل مع مؤهل المدعى ولا يفوقه لم يحل دون ترقيته الى الدرجة الثانية بالكادر الإداري في القرار المطعون فيه : ويؤكد ذلك أيضا أن النقل في حد ذاته لم يتخذ مظهرا جديا فالثابت من رد الوزارة بالكتاب المؤرخ ١٢ من أبريل سنة ١٩٧٢ أن الوظائف التي كان يتولاها الموظفون الذين نقلوا بالقرار المطعون فيه قبل النقل لم تتغير بصور قرار النقل بل ظل كل منهم يشغل وظيفته السابقة مما يشعر بعدم جدية هذا النقل ويدل على أن هناك ارتباطا وثيقا بين نقل المرقين ممن نقلوا من الكادر الفني العالي الى الكادر الإداري وترقيتهم في ذات الوقت وبذات القرار وبذلك يظهر واضحا أن المعاصرة التي لازمت النقل والترقية كان الهدف منها إتاحة الفرصة لهؤلاء للترقية على الدرجات الخالية بالكادر الإداري ومن ثم فإن المفاضلة التي أجرتها الوزارة بين المنقولين بالتبادل وجعلت أساسها المصلحة العامة لا تقوم على أساس سليم من الواقع وبالتالي يعد نقلا سائرا لترقية المطعون ضدهم . وتأسيسا على ذلك يكون النقل بهذه المثابة باطلا ويظل المدي معتبرا قانونا في الكادر الإداري كما يكون من حقه أن يتزاحم في الترشيح في الترقية بالاختيار على إحدى الدرجات الثلاث التي كانت خالية بالكادر الإداري والتي تمت الترقية اليها بالقرار المطعون فيه .

حادى عشر : المبعوث الذى ينقل تبعا لايفاده بيعته على حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته فى تلك الجهة قبل مضى سنة على النقل :

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — حظرها ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على تاريخ نقله — اجازتها ذلك على سبيل الاستثناء فى أربع حالات محددة بنص المادة — ليس من هذه الحالات حالة المبعوث الذى ينقل تبعا لايفاده بيعته على حساب الجهة المنقول اليها — عدم جواز ترقيته قبل مضى سنة على تاريخ النقل أخذا بالأصل العام .

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى كانت تنص على أنه « ٠٠٠٠ لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا » .

وتنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه « ٠٠٠٠ لا تجوز ترقية الموظف المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » .

ويؤخذ من هذين النصين أن المشرع يضع قيда على ترقية الموظف المنقول بحيث لا يجوز للجهة التى ينقل اليها ترقيته قبل مضى سنة من

تاريخ نقله وأنه جعل هذا الحظر أصلا عاما سواء في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، إلا أنه أورد على ذلك استثنائين في ظل القانون الأول رددتهما في القانون الثاني وأضاف اليهما استثنائين آخرين بحيث أصبح زوال هذا القيد في القانون الجديد رهينا بتوفر إحدى حالات أربع ، هي أن تكون الترقية بالاختيار أو إلى وظيفة من وظائف الوحدات المنشأة حديثا ، أو أن يكون نقل العامل تبعا لنقل وظيفته ، أو ألا يوجد بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال مدة سنة من تاريخ النقل •

ومجمل القول أن الأصل هو عدم جواز ترقية العامل قبل مضي سنة على تاريخ نقله ، وأن الاستثناء هو جواز الترقية إذا تحققت في شأن العامل حالة من الحالات المنصوص عليها في المادتين ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أنفى الذكر وهي الحالات التي عددها المشرع على سبيل الحصر ، ولما كان الاستثناء يفسر في أضيق الحدود فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ، وكان الحاق المبعوث بجهة غير تلك التي كان يعمل بها قبل إيفاده في البعثة تنفيذا للالتزام المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة التي تقضى بأن « يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التي أوفدته أو أية جهة حكومية أخرى ترى الحاقه بها » لا ينطوي على أى من الاستثناءات سالفة الذكر الواردة على سبيل الحصر ، فان هذا النقل يخضع — والحالة هذه — لقيد السنة المشار اليه ، ولا تجوز ترقية المبعوث قبل مضي سنة على تاريخ نقله ، ما لم يرتفع عنه هذا القيد بسبب قيام أحد هذه الاستثناءات المبررة لزواله •

لذلك انتهى الرأي إلى أن المبعوثين الذين ينقلون من الجهات التي يعملون بها بسبب إيفادهم في بعثات يخضعون في خصوص الترقية لشروط السنة المنصوص عليه في كل من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما ، ومن ثم لاتجوز ترقيتهم قبل مضي سنة على تاريخ نقلهم ولو استوفوا شروط الترقية وذلك على الوجه المفصل فيما تقدم .

(ملف ٢١٨/٣/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٦/١)

ثاني عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخابرات العامة :

قاعدة رقم (٢١٧)

المبدأ :

المدد المنصوص عليها في المادة ٢٩ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تعتبر من قبيل القيد الزمني السوجب توافره لاجراء الترقية الى الفئة الاعلى - استصحاب الفرد المنقول الى فئة معينة في كادر المخابرات اقدميته في الدرجة المنقول منها بالتطبيق للمادة ٢٨ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ لا يفي عن اشتراط استكمال القيد الزمني اللازم للترقية - لا محل للقول بحظر ترقية العامل المنقول لكادر المخابرات العامة قبل مضي سنة على تاريخ نقله - اسلس ذلك ان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تناول احكام النقل في تنظيم متكامل دون ان يورد قيد للسنة المنصوص عليه في المادة ١٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ في شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن ثم فان احكام النقل المنصوص عليها في القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ وحدها هي الواجبة الاعمال .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٢٩ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ٢١ تكون الترقية الى وظيفة خالية من نوع الوظيفة التي يشغلها الفرد ، ولا تجوز الترقية قبل استيفاء امدة المقررة في الجداول المرافقة لهذا القانون . وتكون الترقية الى الوظيفة التالية مباشرة » . كما تنص المادة ٣١ على أن

« تكون الترقية الى وظائف المخابرات العامة بالاقدمية المطلقة فيما عدا الترقية من الفئة (ج) ممتازة وظائف مخابرات ومن الفئة الثالثة وظائف فنية وكتابية الى الفئات الأعلى فتكون بالاختيار للكفاية» وتتضمن المادة ٣٨ من هذا القانون بأنه « يجوز نقل العاملين في الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات أو الشركات التابعة لها الى احدى وظائف المخابرات العامة ، ويشترط موافقة الفرد كتابة على النقل وأن يكون قد سبق اعارته أو ندبه الى المخابرات العامة لمدة لا تقل عن سنة وفي جميع الأحوال يكون النقل الى الفئة المعادلة للدرجة أو الرتبة العسكرية التي كان يشغلها الفرد وبذات أقدميته فيها » . وقد ورد في الجدول المرفق بالقانون المشار اليه أن المدة المشترطة للترقية من الفئة (د ممتازة) الى الفئة (ج) هي : ثلاث سنوات في الفئة (د الممتازة) أو ما يعادلها أو سبع سنوات في الفئتين (د الممتازة ، د) أو تسع سنوات في الفئات (د الممتازة) ، د ، هـ .

ومن حيث ان نص المادة ٢٩ من قانون المخابرات المشار اليه صريح في عدم جواز الترقية قبل استيفاء المدد المقررة في الجداول المرافقة له ، ومن ثم فان هذه المدد تعتبر من قبيل القيد الزمني الواجب توافره لاجراء الترقية الى الفئة الأعلى ، وبالتالي فان الفرد المنقول الى فئة معينة في كادر المخابرات وان كان يستصحب اقدميته في الدرجة المنقول منها بالتطبيق للمادة ٣٨ سالف الذكر الا أنه يتعين فذات الوقت أن يتوفر في حقه الشرط الزمني اللازم للترقية ذلك أن الأولوية في ترتيب كشف الاقدمية لا تغني عن ضرورة استكمال المدة التي شرطها المشرع . وبهذه الخاتبة فان عدم توفر شرط المدة اللازمة لجواز الترقية الى الفئة الأعلى في الفرد الاقدم المنقول للمخابرات لايجول دون ترقية من يلونه في اقدمية الفئة متى كانوا مستوفين شروط الترقية ومن بينها المدد المنوّه عنها .

ومن حيث انه بالنسبة للقيد الزمني الوارد بالمادة ١٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ في شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الخاص بعدم جواز ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله فانه طالما ان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بشأن المخابرات العامة قد تناول أحكام

النقل في تنظيم متكامل تضمنته المواد من ٣٨ الى ٤١ دون أن يورد قيد السنة المنوه عنه لذلك فان هذه القواعد وحدها هي الواجبة الاعمال ، ومن ثم فلا محل للقول بحظر الترقية للعامل المنقول لكادر المخابرات قبل مضي سنة على تاريخ نقله .

ومن أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه أولا : عدم جواز ترقية نقيب القوات المسلحة المنقول في الفئة د الممتازة الى الفئة التالية قبل استيفائه مدة الثلاث سنوات المقررة للترقية .

ثانيا : عدم تقيد الترقية في فئات وظائف المخابرات العامة بقيد السنة الوارد في المادة ١٦ من قانون العاملين المدنيين بالدولة .
(ملف ٢١٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٦)

ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه حظر ترقية المنقول في الجهة المنقول اليها قبل مضي سنة من تاريخ النقل :

قاعدة رقم (٢١٨)

المبدأ :

المادة ٢/٤٧ من قانون نظام موظفي الدولة — عدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول من مصلحة الى أخرى الا بعد مضي سنة من تاريخ نقله — مناط ذلك ان يكون النقل مما يجرى عليه حكم الفقرة الأولى من المادة المذكورة — عدم انطباق حكم المادة ٤٧ بشروطها على من ينقل من المصانع الحربية الى مصلحة أخرى .

ملخص الحكم :

ما دام نقل المدعى لا يخضع لحكم الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون نظام موظفي الدولة فان ذلك يستتبع بحكم اللزوم عدم انطباق الفقرة الثانية من المادة المذكورة التي تقضى بعدم جواز النظر في ترقية

الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الأبعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثاً .

(طعن رقم ٨٦٦ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

الفرع السادس

مالا يعد مانعا من موانع الترقية

أولا : الاعارة لا يجوز أن تكون مانعا من الترقية :

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

عدم جواز تخطي الاقدم وترقية الأحدث بالاختيار في حالة تساويهما في مرتبة الكفاية - عدم جواز تخطي الاقدم بسبب اعارته الى احدى الدول العربية - أساس ذلك أن مدة الاعارة تدخل ضمن مدة الخدمة ومن ثم يجب ألا تحرم العامل من احدى حقوقه الوظيفية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه فيما اصاب الحق فيما انتهى اليه من بطلان القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى وظيفة مدير عام (الربط المالي ١٢٠٠/١٨٠٠) بمستوى الادارة العليا بوزارة الصحة للاسباب التي أوردتها والتي تأخذ بها هذه المحكمة اذ لا مسوغ لهذا التخطي مادام أن كفاية المدعى على ما استظهرها الحكم بحق من واقع ملف خدمته وبمقارنة حالته الوظيفية من مختلف وجوهها بحالة زملائه العشرة التاليين له في ترتيب الأقدمية ليست دون كفاية أى منهم وما يؤيده أن الوزارة المذكورة لم تقل بذلك ولم تقدم شيئا سواء عند نظر الدعوى أو حتى مع تقرير الطعن يشيد أن أثنا من هؤلاء يفوق المدعى في شيء من جهة الكفاية مما يرجح ما قال به من أنه لم يكن ثم من سبب يحمل عليه هذا التخطي الا أنه كان آنشد

معارا الى المملكة العربية السعودية وهذا السبب لا يصلح لتبرير تخطيه لأن الاعارة لا تبخس الممار حقا من حقوقه الوظيفية في جهة العمل الأصلية بما في ذلك حقه في الترقية عند استحقاقه لها وفقا للقواعد العامة فيها بحكم سبقه في الأقدمية مع تسليه في الكفاية مع زملائه المرشحين لها اذ الاعارة تدخل مدتها بحكم القانون في مدة الخدمة ولا أدل على أن هذا السبب غير المبرر قانونا للتخطي كان هو ما لاحظته القرار المطعون فيه من أنه رقى الى هذه الوظيفة في ١٦/١/١٩٧٥ بعد عودته من الاعارة وذلك بالقرار رقم ٦ لسنة ١٩٧٥ وقد سبق صدور هذا القرار توصية مفوض الدولة لوزارة الصحة الصادرة في ٢٠ من فبراير سنة ١٩٧٤ بسحب القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى وظيفة مدير عام وموافقة وكيل وزارة الصحة على هذه التوصية في ٥ من مارس سنة ١٩٧٤ كما أن الجهة الطاعنة لم تبين أن أيا من رؤساء المدعى قد أبدى شيئا ينال من سلامة الوقائع التي حصلها الحكم أو صحة ما استخلصه منها من ثبوت كفاية المدعى وتساويه في القليل مع زملائه المذكورين التالين له في الاقدمية في مرتبة الكفاية ومن ثم يجب عملا بما تقتضى به المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ التقيد بالأقدمية وهذا ليس الا تقريرا لما جرى عليه قضاء المحكمة الادارية العليا من أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير أكفأ أو عند التساوى في الكفاية فيجب ترقية الاقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء فاذا خالف القرار الادارى ذلك كان مخالفا للقانون وهذا المبدأ العادل يسرى حتى بالنسبة الى الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فيجب اتباعه عند الترقية الى الوظائف العليا اذ أن المشرع وان جعل ولاية الترقية اليها اختيارية للادارة وجعل لها تقدير ملاءمتها ووزن مناسبتها فيجوز لها ان تجربها على أساس الأقدمية اذا توفرت المصاحية في صاحب الدور ويجوز لها ان تجربها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الأحدث ان كان ظاهر الكفاية على من قبله بما يجعله متميزا عليه وأقدر على شغل الوظائف الكبرى خدمة للمصلحة العامة الا أن تصرفها على هذا النحو لا يصح الا اذا خلا من سوء استعمال السلطة وبشرط أنه عند التساوى في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم

بالأقدمية وهذا المبدأ العادل هو ما استند اليه الحكم المطعون فيه وطبقه على واقع الدعوى تطبيقاً صحيحاً أراء ما يتبين من أن من تخطوا المدعى وهم تالون له في ترتيب الأقدمية وفي التفرج وفي شغل الوظائف الرئاسية وسائر العناصر الواجب مراعاتها عند اجراء المفاضلة لا يعطون عليه في مرتبة الكفاية واذ رقى المدعى على ما سلف الى الدرجة ذاتها من بعد فقد اقتضت مصلحته كما انتهت الى ذلك طلباته في الدعوى الى ارجاع أقدميته فيها الى تاريخ القرار المطعون فيه ومن حقه ان يجاب الى ذلك على ما قضى به الحكم ومن أجل ذلك يتعين تأييده .

ومن حيث انه لا سبق يكون الطعن في غير محله فيتعين لذلك رفضه والزام الطاعنة المصروفات .

(طعن رقم ٥٩٥ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/١)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

الاعارة — ليست من بين موانع الترقية المقررة قانوناً — الاستناد الى هذا السبب للتخطي في الترقية — امر غير جائز قانوناً ويميب القرار ويوصمه بعيب عدم المشروعية واجب الالغاء .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي صدر القرار المطعون فيه — في ظل العمل بأحكامه ينص على أنه « ... وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنوياً وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنوياً وما يعلوها يستهدف في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بمبلغ خدمتهم وما يبيده الرؤساء عنهم ... » .

ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية . وأن الاصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضعين لنظام

التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بما لا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية من اصول ثابتة بالاوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ، وكل اولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما أنه اذا ما افصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطي من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب لا تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية •

ولما كانت الجهة الادارية قد اقامت قرارها فى تخطي المدعى فى أنه كان معارا للعمل بجامعة الملك عبد العزيز بالملكة العربية السعودية وقت صدور القرار استنادا الى الضوابط التى وضعتها استنادا للفقرة الاخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والذى جاء بهذه الضوابط — يستبعد من الترقية الى وظيفة مدير عام كل من كان بعيدا عن مجال العمل بالملحة بان يكون معارا أو منتدبا كل الوقت لجهة أخرى خارج وزارة المالية •

ذلك أنه ولئن كانت هذه الفقرة تجيز للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها بتلك المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنتها وهى الكفاية مع مراعاة الاقدمية •

فضوابط الاختيار ينبغى أن تلتزم حدود الحق اذا ما توافرت مقوماته بحيث لا تتقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره لانه فى حالة انتام ذلك فان الضابط يصبح مانعا من مواقع الترقية المقررة قانونا •

ومن حيث أنه ترتب على ما تقدم واذا صدر القرار المطعون فيه متضمنا تخطي المدعى فى الترقية لوظيفة مدير عام من الفئة الاولى ذات الربط المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنبها سنويا بمستوى الادارة العليا استنادا لكونه معارا وقت صدور القرار المطعون فيه فان هذا القرار يكون مجافيا للقانون حقيقا بالالغاء • ولما كان الحكم المطعون فيه قد

قضى بغير هذا النظر فإنه يكون مخالفا للقانون في تأويله وتطبيقه بما يتعين معه الحكم بالعائه .

(طعن رقم ٣٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

العامل المعار لا تنقطع صلته بالجهة المعيرة — مقتضى ذلك الاحتفاظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها ومنها الترقية اذا ما استوفى شروطها اذ أن الاعارة لاتحول دون الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر قد نصت على أنه « عند اعارة احد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية ... » وعند عودة العامل يشغل وظيفته الاصلية اذا كانت خالية أو أى وظيفه خالية من فئته أو يبقى في وظيفته الاصلية وبصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس الفئة وفي جميع الاحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها « ، والمستفاد من هذا النص ان العامل المعار لاتنقطع صلته بالجهة المعيرة وانما هو يعمل فقط في الجهة المستعيرة ومقتضى ذلك الاحتفاظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها ومنها الترقية بمعنى أن العامل المعار الذي يحل عليه الدور في الترقية يرقى الى الفئة الاعلى ولاتحول الاعارة دون الترقية التي يمكن اجراؤها اذا ماتوفرت شروطها ولايكون لترقية العامل المعار اثر على الاعارة .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن كلا من المدعى والمطمعون ضده قد استوفى شرائط الترقية الى الفئة الاولى فكلاهما يحمل مؤهلا عاليا اذ حصل المدعى على بكالوريوس الصيدلة سنة ١٩٥٤ وحصل المطعون ضده على بكالوريوس الطب سنة ١٩٥٥ واضاف المدعى الى

مؤهله العالي دبلوم تخصص ميدلية سنة ١٩٦٠ ودبلوم ادارة أعمال سنة ١٩٦٧ - ودبلوم تسويق سنة ١٩٧٥ ولم تنكر الجهة الادارية على المدعى مساواته في الكفاية مع المطعون ضده ولما كان المدعى يسبق المطعون على ترقيته في أقدميته بالفئة الثانية حيث رقى المدعى الى تلك الفئة في ٩ من فبراير سنة ١٩٧١ بينما رقى اليها المطعون ضده في ١٢ من مايو سنة ١٩٧١ لما كان ذلك وطبقا لما سلف بيانه من ضوابط تحكم الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا يكون المدعى احق بالترقية الى الفئة الاولى بالقرار المطعون فيه من المطعون على ترقيته وبالتالي يكون القرار المطعون فيه وقد فضل المطعون ضده على المدعى في الترقية الى هذه الفئة قد صدر على خلاف صحيح حكم القانون وعلى غير مقتضاه .

(طعن رقم ١١٨٠ ، ١١٨٢ لسنة ٢٥ - جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

عدم جواز تخطي المعار او من كان بلجاجة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار - اساس ذلك - ان صلة العامل بالوظيفة لا تنقطع خلال الاجازات ايا كان نوعها - ما جاء بنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ يقتصر على الترقية الى الوظائف العليا دون غيرها ويمتلك بالمعار فقط تطبيق - الشرط الوارد بالقواعد التي وضعتها وزارة العدل للترقية بالاختيار والذي مفاده عدم الاعارة او عدم الحصول على اجازة بدون مرتب لمدة تزيد من سنة شرط مخالف للقانون .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ قضى في المادة ٣٧ بأن تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وأن تجرى الترقية الى الوظائف الأخرى بالأقدمية وبالاختيار في حدود نسب معينة نص عليها الجدول

رقم ١ المرفق بالقانون • وأجاز في المادة ٥٨ اعارة العامل للعمل في الداخل والخارج واعتد بهذه الاعارة عند منح العلاوات والترقية ونص في الفقرة الأخيرة من تلك المادة على أنه (ومع ذلك لايجوز في غير حالات الاعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة) •

كما أوجب هذا القانون في المادة ٦٩ منح العامل أو العاملة أجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج المسافر الى الخارج بشرط حدها وأجاز منح أجازة خاصة بدون مرتب لغير ذلك من الأسباب وأوجب كذلك في المادة ٧٠ منح العاملة أجازة بدون مرتب لرعاية الطفل •

وحاصل ما تقدم أن المشرع حدد الاسس التي يجب بناء عليها اجراء الترقيات وفقا لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فحصرها في الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختبار القائم على كفاءة العامل وأوجب المشرع كأصل عام وبنص صريح الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختبار واستثناء من ذلك منع ترقية المعار الى الوظائف العليا التي تشمل المدير العام ووكيل الوزارة والوكيل الأول ، ومن ثم فان هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتد الى الوظائف الأدنى ، وكذلك فانه لما كانت صفة العامل بالوظيفة لاتنقطع خلال الاجازات أيا كان نوعها فانه لا يجوز حرمان العامل من الترقية بالأقدمية أو الاختيار لمجرد كونه بأجازة خاصة بدون مرتب طالما توافرت فيه شروط الترقية وفقا لأحكام القانون ، وبناء على ذلك يكون شرط عدم الاعارة أو عدم الحصول على أجازة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة الذي تضمنته القواعد التي وضعتها وزارة العدل للترقية بالاختيار شرطا مضافا للقانون الأمر الذي يوصمه بعدم الشرعية •

ولما كانت الوزارة قد قررت سحب القرار الصادر بالترقية اني وظيفة رئيس قسم من الدرجة الثانية التخصصية لخطيها العاملة المعروضة حالتها بسبب عدم توافر الشرط سالف الذكر في شأنها فان تنفيذ قرار السحب يقتضى سحب ترقية من هو أحدث منها ممن شملهم

قرار الترقية من مقارنتها به على أساس الكفاءة وحدها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز تخطي المعار ومن كان بأجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار وأن حكم عدم جواز الترقية المنصوص عليه بالمادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتعلق بالمعار فقط ويقتصر على الترقية الى الوظائف العليا دون غيرها .

(ملف ٥٩٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز ان تكون مانعا من الترقية :

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

الترقية بالاختيار تتم على أساس درجة الكفائية المستقاة من التقارير السنوية وغيرها من العناصر — تقدير الكفائية في حالة حصول العامل على اجازة بدون مرتب — لا يصح غط العامل حقه في الترشيح للترقية بسبب استعماله رخصة اقامها له القانون — جواز الاسترشاد بالتقارير السابقة على الاجازة وما وصل اليه من مزايا ومصافات وما كسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى الادارة عن ماضيه وحاضره .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاطلاع على الأوراق ان المطعون ضدها عينت في الهيئة العامة لمرفق مياه القاهرة ابتداء كمساعدة أمين مخزن عمومي تحت الاختبار لمدة ستة أشهر اعتبارا من يوم أول يناير سنة ١٩٥٨ وألحقت بالسكرتارية القضائية ثم جدد عقد استخدامها لمدة ستة أشهر أخرى ثم ثبتت اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٩ بأجر يومي مقداره واحد وثلاثين قرشا وتاريخ ٩ يوتية سنة ١٩٥٩ صدر قرار مدير عام المرفق رقم ٣٣٢ م بتعيينها هي وزملائها المطعون في ترقيتهم السادة / ٥٠٠٠٠

..... في وظائف كتبة بالفئة ٥٤٠/١٢٠ جنيه سنويا
و في وظائف كتبة بالفئة ٥٤٠/١٣٠ جنيه سنويا
بأول مربوطها لمدة سنة تحت الاختبار ابتداء من أول يونية سنة ١٩٥٩
وذلك بناء على قرار مجلس الادارة بجلسته المنعقدة يوم ١٩٥٩/٥/٢٥
وبتاريخ ١٩٥٩/١٢/٣١ صدر قرار مجلس الادارة بترقية المطعون
ضدها الى وظيفة مفتش في الفئة ١٨٠ / ٥٤٠ جنيه سنويا اعتبارا من
اول يناير سنة ١٩٦٠ وقد شمل هذا القرار السيد
والسيد / على التوالي بعد المطعون ضدها أما السيدة /
..... والسيد / فقد رقيا الى وظيفة مفتش في الفئة
المذكورة اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٦١ ومن ثم تكون المطعون ضدها
سابقة في ترتيب الأقدمية في وظيفة مفتش على زملائها الأربعة السالفي
الذكر .

ومن حيث ان المطعون ضدها وقد كانت قائمة باجازة لمراقبة
زوجها المعار للحكومة الليبية فقد كان أول تقرير سنوي عن درجة
كفايتها هو التقرير الذي وضع عن سنة ١٩٥٩ بسدرجة ممتاز وكان
التقرير الثاني هو التقرير الذي وضع عن سنة ١٩٦٠ وكان بدرجة جيد
وبعد ذلك قامت باجازة من أول مايو سنة ١٩٦١ الى آخر ديسمبر سنة
١٩٦٢ بترخيص من مجلس الادارة ثم تسلمت العمل في أول يناير سنة
١٩٦٣ وزاولته حتى آخر يولية سنة ١٩٦٣ ثم قامت باجازة لمدة عامين
آخرين وفي هذه الاثناء صدر القراران المطعون فيهما أما زملاؤها الأربعة
الذين رقوا بالقرارين المطعون فيهما الى وظيفة وكيل ادارة فقد حصل
جميعهم على تقدير بدرجة ممتاز عن كل من السنوات ١٩٦١ ، ١٩٦٢ ،
١٩٦٣ وذلك فيما عدا السيدة / فقد حصلت على تقرير
بدرجة جيد عن كل من سنة ١٩٦١ ، ١٩٦٢ وعلى تقرير بدرجة ممتاز
عن سنة ١٩٦٣ ويخلص من ذلك أن كلا من المطعون في ترقيتهم قد
حصل على تقدير كفاية بدرجة ممتاز عن العاملين السابقين لصدور قرار
ترقيته فيما عدا السيدة فقد حصلت على تقرير بدرجة جيد عن
سنة ١٩٦٢ وعلى تقرير بدرجة ممتاز عن سنة ١٩٦٣ .

ومن حيث أنه جاء في محضر اجتماع لجنة شئون الموظفين في ٥

من ديسمبر سنة ١٩٦٣ أن اللجنة أطلعت على توصيات اللجنة المشكلة من أعضاء مجلس الإدارة وأنه تطبيقاً لهذه التوصيات قررت اللجنة ترقية المفتشين المبين أسميهما في المحضر — وهما ٠٠٠٠ و ٠٠٠٠ الى وظيفة وكيل قلم في الفئة ٣٦٠/٦٠٠ سنوياً بالأقدمية المطلقة مع مراعاة شرط انقضاء المدة الزمنية المقررة وأن اللجنة تسترعى النظر الى أن السيدة / ٠٠٠ ٠٠٠ لم يقدم عنها تقرير سرى في السنوات الثلاث الماضية وذلك لحصولها على أجازة بدون مرتب لمرافق زوجها المعار الى حكومة ليبيا وبذلك فقد استبعدتها اللجنة من الترقية لعدم الصلاحية وبناء على ذلك صدر القرار الأول المطعون فيه وهو القرار رقم ٣٥ م المؤرخ في ١٣/١/١٩٦٤ بترقية السيدين ٠٠٠٠ و ٠٠٠٠ الى وظيفة وكيل إدارة في الفئة ٣٦٠/٦٠٠ جنيه سنوياً ، وكذلك فقد جاء في محضر اجتماع لجنة شؤون الموظفين في ٦ من فبراير سنة ١٩٦٤ أن اللجنة استعرضت أسماء الصالحين للترقية الى وظيفة وكيل قلم في الفئة ٣٦٠/٦٠٠ جنيه سنوياً وقررت ترقية كل من السيدة / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ بالأقدمية المطلقة ودرجة الكفاية ، وبناء على ذلك صدر القرار التالى المطعون فيه وهو القرار رقم ١٨٤ م المؤرخ في ٢٦/٤/١٩٦٤ بترقية المذكورين الى وظيفة وكيل إدارة في الفئة ٣٦٠/٦٠٠ جنيه سنوياً .

وحيث انه وان كان قد ورد في محضر لجنة شؤون الموظفين المؤرخ في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٣ ان الترشيح للترقية قد تم على أساس الاقدمية الا أن الواضح أن اجراء الترقية بالأقدمية كان مردد الى أن المرشحين للترقية كانوا متساوين في درجة الكفاية المستقاة من تقاريرهم السنوية ومن توصيات اللجنة المشكلة من أعضاء مجلس إدارة الهيئة ، وبالتالي فان القرار الأول المطعون فيه يكون قد أجرى الترقية على أساس الاختيار للكفاية ، كذلك فانه فيما يختص بالترقيات موضوع القرار الثانى المطعون فيه فان الدلائل تقطع بأنها تمت على الأساس نفسه اذ أشارت لجنة شؤون الموظفين صراحة في محضرها المؤرخ في ٦ من فبراير سنة ١٩٦٤ الى أن الترشيحات تمت على أساس الاقدمية ودرجة الكفاية فاذا ما روعى أن جميع المرشحين في كل من القرارين المطعون فيهما كانت تقاريرهم السنوية عن السنة السابقة للترقية بتقدير ممتاز أيضاً فيما عدا التقرير السنوى الخاص بالسيدة / ٠٠٠٠ .

عن سنة ١٩٦٢ الذى كان بتقدير جيد ، فان مفاد ذلك كله هو ان الهيئة قد عملت فيما أجرته من ترقية بالقرارين السالفي الذكر حكم المادة ١٦ من لائحة استخدام موظفى المرفق التى نصت على أن « تكون الترقية بالاختيار للكفاية وذلك بالاسترشاد بالتقارير السرية المقدمة عن الموظف ودرجة صلاحيته وخبرته واستعداده لتحمل المسؤوليات ، ومقتضى هذا النص أن تتم الترقية بالاختيار على أساس درجة الكفاية مستقاة من التقارير السنوية والعناصر الأخرى التى تأخذها الهيئة فى الاعتبار عند تقدير درجة الكفاية مما لا تتضمنه العناصر التى تنظمها التقارير السنوية واذ كان مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية، وكان تقرير ذلك ملائمة تقديرية مباشر فيها الإدارة اختصاصا مطلقا بحسب ما تراه محققا لصالح العمل شريطة أن يجىء اختيارها مستمدا من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التى تنتهى اليها وغير مشوب بعيب الانحراف بالسلطة فان المفاضلة التى أجرتها لجنة شؤون الموظفين بين المرشحين للترقية تطبيقا لحكم المادة ١٦ من اللائحة تكون بمنأى عن تعقيب القضاء طالما أنها جرت على أساس الصلاحية فى العمل وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسؤولياته سواء كان استخلاص هذه العناصر مستقى من التقارير السنوية أم من المعلومات الأخرى التى حصلت عليها اللجنة من مصادرها أو من الرؤساء الذين يتصل عملهم بعمل المرشحين للترقية . واذ كان الثابت أن المطعون ضدها لم تؤد عملا بمرفق المياه فى الفترة السابقة على اجراء الترقية موضوع القرارين المطعون فيهما ، وكان الأصل أن التقارير التى توضع عن الموظفين لتقدير كفاءتهم خلال مدة معينة انما تستهدف تقييم أعمالهم خلال تلك المدة والحكم على كفاية الموظف من خلالها وهو الأمر الذى يستتبع أن تمتنع جهة الإدارة عن وضع تقرير عن مدى كفاية الموظف فى فترة لم يؤد فيها عملا بسبب غيابه فى أجازة طويلة الا أنه ليس ثمة ما يمنع الإدارة من أن تقيم أعمال هذا الموظف عند حلول دوره فى الترشيح للترقية مسترشدة فى ذلك بالتقارير السابقة وبملف خدمته وبغير ذلك من العناصر التى تراها مؤدية لتكوين رأى سليم عن مدى كفايته وذلك حتى لا تغط حقه فى الترشيح للترقية بسبب استتماله لرخصة أقامها له القانون غير أن تقييم أعمال الموظف على هذا النحو يجب أن يتم فى إطار أصل عام فى الترقية بالاختيار

وهو أن المفاضلة التي تجربها جهة الادارة يجب أن تتم بمقياس موحد توزن مدى كفاية كل من المرشحين للترقية وهذا المقياس انما يجمعاله الزمنى الطبيعى فى فترة ما سابقة مباشرة على الترشيح للترقية وهذه الفترة تترخص الجهة الادارية فى تحديد بدايتها اذا لم يكن القانون قد تكفل بذلك وذلك اعتبارا بأنها القاعدة الزمنية لاعمال سلطة الادارة فى استنباط درجة كفاية الموظف من خلال العناصر المختلفة المكونة لقواعد الترشيح الموضوعية ، هذا وغنى عن البيان ان طبيعة الأمور تقتضى أن يكون أول ما يوضع فى الحسبان عند أعمال الاختيار هو مدى رجحان الكفاية بين الموظفين عند اجراء الترشيح واذا كان الحكم على كفاية الموظف حينذاك يقبل الاسترشاد بالتقارير الموضوعية عن سنوات سابقة فانه يبقى دائما فى المقام الأول ما وصل اليه الموظف المرشح من مزايا وصفات وما اكتسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى جهة الادارة عن ماضيه وحاضره من عناصر تبينها على اقامة مقاييس التفاضل بالقسط . وعلى هدى هذا النظر فان ما ارتأته لجنة شئون الموظفين بمرفق المياه وأثبتته فى محضرها المؤرخ فى ٥ ديسمبر ١٩٦٣ ثم فى محضرها المؤرخ فى ٦ فبراير ١٩٦٤ من استبعاد المطعون ضدها من الترشيح للترقية بسبب غيابها فى اجازة بدون مرتب وبالتالي عدم صلاحيتها لأن توضع فى مصاف المرشحين للترقية بالاختيار انما يحمل على معنى واحد أكيد هو أن اللجنة فى تقييمها لكفاية المطعون ضدها على ضوء التقريرين اللذين وضعا عن أعمالها فى سنتى ١٩٥٩ ، ١٩٦٠ قبل قيامها بالاجازة قد ارتأت انها ليست على درجة من الكفاية تؤهلها للترقية بالاختيار بالمقياس على زملائها اللذين رقوا بالقرارين المطعون فيهما ولم يقر قرار اللجنة فى هذا الشأن على أخذ المطعون ضدها بجريرة مستندة الى غيابها باجازة لمدة أربع سنوات صاحبت فيها زوجها المعار خارج البلاد وانما قام رأى اللجنة فى تقييم كفايتها للترشيح محمولا على أسباب سائفة تتمثل فى وزن مدى خبرتها ودرايتها منذ أن عينت فى وظيفة مفتش قضائى فى أول يناير سنة ١٩٦٠ الى أن قامت بالاجازة فى أول عام ١٩٦١ ثم أجرت المفاضلة بينها وبين زملائها اللذين مارسوا العمل فى وظائف مماثلة على مدى ثلاث سنوات سابقة على الترقية فاكسبوا خبرة ودراية حتى حصل بعضهم على درجة ممتاز فى السنوات الثلاث

وحصل البعض الآخر على تقديرات بدأت بدرجة جيد وانتهت بدرجة ممتاز في السنة السابقة على الترقية وكان جميعهم موضع ترقية من رؤسائهم في العمل هذا في الوقت الذي كانت فيه المطعون ضدها قد حصلت على تقدير بدرجة جيد في السنة السابقة مباشرة على قيامها بالاجازة ثم غابت عن عملها بالمرق لمدة أربع سنوات أما التقرير الذي حصلت عليه بدرجة ممتاز فقد كان عن سنة ١٩٥٩ عندما كانت هي وزملاؤها في وظائف كتابية تحت الاختبار وملحقين للعمل وبالسكرتارية القضائية وإذا كان غير جائز أن تضار المطعون ضدها بسبب قيامها بالاجازة المصرح لها بها فانه لا يسوغ أن يكون ذلك على حساب الافتئات على حق زملاء لها اكتسبوه بالعمل الدائب المتواصل حتى أهلهم امتيازهم فيه لشغل الوظائف التي رقوا اليها — وبناء على ذلك فان ما انتهت اليه لجنة شئون الموظفين من اختيارها للمرتقين بالقرارين المطعون عليهما مستبعدة المدعية من بينهم يكون قد جاء مستخلصا استخلاصا سائغا من عناصر تؤدي الى صحة النتيجة التي انتهت اليها واذا ذهب الحكم المطعون عليه غير هذا المذهب فانه يكون قد جانب وجه الصواب ومن ثم يتعين الحكم بالغائه وبرفض دعوى المدعية مع الزامها المصروفات .

(طعن رقم ٨٣١ لسنة ١٦ في — جلسة ١٩٨٤/٤/٢١)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

لايجوز تخطي الاقدم عند الترقية بالاقتدار الا اذا كان الاحد اكفا بأدلة واضحة ترجح ميزاته عن نظيره عند التساوى في مرتبة الكفائية — لايجوز أن تكون الاجازة بدون مرتب التي قد تمنحها بعض الجهات لاهد العاملين بها بغرض العمل لدى جهة أو دولة أخرى سببا في تخطي الاقدم اذا ماتساوى في الكفائية مع من هم احدث منه — أساس ذلك — أن الاجازة بدون مرتب إنما شرعت لمواجهة حالات خاصة تستدعي مواجعتها بمنح العامل هذه الاجازة وليس من بين هذه الحالات الحصول عليها للعمل بجهة أخرى في الداخل أو الخارج فاذا

ما قامت إحدى الجهات بمنح العامل أجازة خاصة للعمل بالخارج ففي هذه الحالة فإنه يتعين تسمية الأشياء بأسمائها الحقيقية وبالتالي يعتبر التناقص العامل بعمل آخر لدى جهة أخرى في هذه الحالة بمثابة الاعارة ومن ثم فإنه لا يجوز تخطيه الترقية بالاختيار بسبب أعارته .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الواضح من الأوراق أن الجهة الادارية اعتمدت في تخطي الطاعن في الترقية للوظيفة المذكورة على كونه غير قائم بالعمل فيها عندئذ بحكم وجوده في أجازة بدون مرتب للعمل بمجلس التخطيط بدولة الكويت بالقرار الصادر منها له بذلك في ١٩٧٥/٤/٧ (مذكرة محافظ اسوان ورئيس لجنة المشروع) وعلى سيق نذب المطعون ضده للعمل فيها (مذكرة وزير الادارة المحلية الى رئيس مجلس الوزراء بطلب استصدار القرار وهي مذكرته الايضاحية المؤرخة ١٩٧٥/٧/٢٨ اذ لم يرد بها الا أنه رشح لهذا المنصب نظرا لانه يشغله منذ صدور قرار المحافظ المذكور في ١٩٧٥ / ٢ / ٦ بنديه لها) . وكلا الاساسين لايرر تخطي الطاعن في الترقية الى هذه الوظيفة (ذات الربط ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيتها) — متى ثبتت اهليته لها اذ هو الاقدم فالاجازة بدون مرتب لا تحرم الموظف حقه في الترقية خلالها اذ هي وبوسع جهة الادارة بل وعليها اذا اقتضت حاجة العمل انتهاء الاجازة واستدعائه للعمل فان لم تفعل فلا يصح أن تتخذ منها— وهي مشروعة قانونا ولا تتم الا باذنها ووفقا لما تقدره ثم هي حديثة — سبيلا لتقوية ترقية عليه يؤهل لها قدمه وكفايته اما سبق النذب للوظيفة فلا يجعل الوظيفة المنتدب اليها الموظف وفقا عليه بحيث تمنح له لمجرد قيامه باعبائها وذلك حكم يقتضى نصا في القانون ولانص ومدة النذب في واقع الدعوى شهور قليلة ، لا تبرر بذاتها الاعتماد عليها وهذا كعنصر للتفضل على من سواء حتى كان هذا في مختلف العناصر الواجب مراعاتها عند ترتيب المرشحين للترقية من حيث الكفاية وتقدير الصلاحية للترقية بالاختيار للوظيفة والاصل فيها أنه لايتخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان هذا أكثأ بأدلة واضحة ترجح ميزاته عن نظيره اما عند التساوى فالأقدم هو الاحق بهذا وأنه ليجدر التنبيه الى أن الواقع وحقيقة الامر

في شأن عمل الطاعن بمجلس التخطيط بدولة الكويت بناء على اذن الإدارة. وموافقتها على طلبه المقدم اليها في الخصوص أنه لا يعدو اعارة ، للعمل في تلك الجهة فهي السبيل الى التحاق الموظف للعمل بها خلال مدة خدمته في جهة عمله الاصلية ووصف ذلك بأنه اجازة بدون مرتب هو من قبيل تسمية الاشياء بغير اسمائها فضلا على بعده عما قصده الشارع من اجازة السماح للموظف باجازة خاصة بدون مرتب اذ لم تشرع لتكون سبيلا الى ترك الموظف عمله للتكسب من جهة عمل أخرى أو الالتحاق بالعمل في خدمة جهة خاصة أو عامة في الداخل أو الخارج وانما لمواجهة ضرورة تقتضيها وترك الامر في تقديرها للإدارة ويكون ذلك حيث يستتفد الموظف اجازته أو لا يكفي ماله منها لاداء مهمه له كاستكمال دراسة علمية أو اضطراره للبقاء بعد انتهاء مدة عمله بالاعارة في الخارج لاستكمال بقية دراسته حتى نهاية عام دراسي ، أو بعد اجازة مسموح بها اذا اصاب احد اسرته المسافرة معه مرض ونحو ذلك وعلى الإدارة الا تحرف النص المجيز لمنح هذه الاجازات المسماة بالخاصة وهي استثنائية عن مواضعه وأن تواجه الواقع في أمر حالات العمل بمثل البلد المذكورة حيث تستتفك جهاتها عن طلب الاعارة منها فتكل الى راغب العمل فيها التصرف مع جهة عمله الاصلية ووسيلته قانونا للاعارة ليس الا وبها يمكنها شغل الوظيفة خلال مدتها على خلاف الاجازة الخاصة وأن كان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهو لاحق لتاريخ الاجازة وللقرار المطعون فيه اجاز كذلك شغل الوظيفة بالترقية في الاجازات ، الخاصة أيضا .

ومن حيث أنه متى كان ذلك وكانت الوظيفة محل المنازعة تتطلب فيمن يشغلها - على ما ذكر في مذكرة المحافظ رئيس لجنة مشروع التخطيط القومي المتضمنه بيانات عنها وعن المرشحين لها سالفه الذكر - أن يكون حاصلًا على مؤهل عال وله خبرة كافية في مجالات عمل التخطيط الاقليمي ، وكان مؤهل الطاعن عالياً (بكالوريوس زراعة عام ١٩٤٧) ومجاله من مجالات التخطيط الاقليمي الذي يشمل كل أنشطة المشروع وهي اقتصادية واجتماعية وزراعية وادارية وغيرها فمقدار عمل المشروع هو دراسة الظروف المتعلقة بكل هذه النواحي في الحال والاستقبال لاقتراح اتجاهات التنمية وخطوط التطور الاجتماعي

وترجمة ذلك الى مشروعات ولجنته على هذا تضم فضلا على المحافظ رئيسها ، ومدير عام المشروع ، امينها العام ممثلى وزارات كثيرة : التخطيط - الخزانة - الادارة المحلية - الزراعة - التعليم - الصحة - الاوقاف - الشؤون الاجتماعية - الثروة المائية ... الخ والطاعن لا يبتعد وبحكم عمله في هذا المشروع منذ انشائه عن مجالات التخطيط لنشأ لاجله ولم تدع الجهة الادارية تخلف أى من شرطى الخبرة والمؤهل فيه ، وما قاله الحكم في ذلك لا معنى له . متى كان ذلك ، فانه لا يكون بعدما تبين بطلان سببى استبعاد المدعى سالفى الذكر وتوفرشروط التأهيل والخبرة فيه - من سبب لتركه في الترقية الى هذه الوظيفة وهو يسبق المطعون في التخرج قبله بسنين احدى عشر وفي مجال عمل المشروع اذ التحقق به قبله ثم كان الى ذلك يعمل في المجال ذاته بادارة التخطيط بوزارة الشؤون الاجتماعية من ١٩٦٢ الى ١٩٦٩ تاريخ نقله الى المشروع ، الذى عمل به مديرا لمركز تنمية الموارد البشرية بوقام بعمل مديره العام ايضا : عند غياب هذا بالاضافة الى عمله بمركز التعمير والاسكان بالمشروع الذى كان من في ترقيته مديرا له قبل نديه منه مديرا عاما ، ثم تعيينه بالقرار المطعون فيه ، وكان عمله هذا قبل التحاقه بالمركز مهندسا بشركة الاسمنت وهو كل مجال خبرته السابقة وعمله بالمركز لم يكن من قبل ميسرا له في ترقيته بالامتياز بتخطى من كان قبله ، في الفئة السابقة ، (بكالوريوس علوم) والطاعن الى ذلك يسبقه وزميله ذاك الذى نقل من المشروع في اقدمية الدرجات بما في ذلك الاخيرة التى رقى اليها في ٣١ / ١٢ / ١٩٦٩ ، بينما لم يرق لها زميله الا في ٣١ / ١٢ / ١٩٧٢ ، على مايبين من تسلسل التدرج الوظيفية بدءا من التحاق الطاعن بالخدمة في ١٩٤٨/١٢/٤ وزميله في ١٩٦٣/٣/٦ وهى الاساس في تحديد الاقدم ومن ثم ، لا يكون من امتياز ظاهر للمطعون في ترقيته على الطاعن يعلو به عليه علوا كبيرا يبرر ترك الاول في الترقية وليس في ملف خدمة الطاعن مايشينه ، أو يوجه الى تخطيه ، كما انه ليس في ملف خدمة المطعون في ترقيته مايثقل ميزانه عند المفاضلة بينهما حتى يرجحه والقاعدة انه عند التساوى وهذا غاية ماتقيده الاوراق ، فالاولى بالترقية هو الاقدم ، ومن اجل ذلك يكون القرار المطعون فيه ، فيما

تضمنه من ترك الطاعن في الترقية للوظيفة التي رقى لها زميله على غير اساس من الواقع أو القانون حقيقا والحالة هذه بالالغاء من هذه الجهة وهو كما تقدم البيان مما لا يحول بين الجهة المختصة بالاعارة، وهي ذات الجهة التي وافقت على الاجازة في غير وجهها أن تصحح الحال على اساس الواقع عند الترقية وتجري على مقتضى ذلك والاعارة حديثة عهد فلا تبرر كما تقدم الاستناد اليها في التخطي ، مايرخص لها القانون النافذ عندئذ من أحكام تقوم على الادارة فلا ييخص احد عندئذ شيئا لا الطاعن ، ولا المطعون في ترقيته اذ يكون الترقية للاول على سبيل التذكار .

(طعن رقم ٥٤١ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/٤/٥)

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

موانع الترقية سواء اكانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار هي اسباب تقوم بالعمل تحول دون ترقيته — هذه الموانع لا تقوم الا بنص من القانون — لايجوز للجهة الادارية تخطي احد العاملين في الترقية الى درجة مدير عام بمقولة انه كان وقت صدور القرار المطعون فيه باجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالخارج — هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا — الاجازة الخاصة رخصة قررها المشرع للعامل تدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق في الترقى لايقدر في ذلك ماقدرتة الجهة الادارية من أن سبب التخطي مرده الضوابط التي وضعتها الجهة الادارية اذ لايجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — والذي صدر القرار المطعون فيه في ظل

العمل بأحكامه تقضى بأنه ... وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ رتبها بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا وما يملوها من وظائف بالاختيار ... ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية . وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ رتبها بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا وما يملوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم . . ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، وأن الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا انه يجب أن يستمد تقدير الادارة من أصول ثابتة بالاوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما انه اذا أفصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطى من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية .

ومن حيث انه تأسيسا على ذلك فان الثابت من مطالعة الاوراق أن الجهة الادارية لم تدفع في اية صورة بان المدعى أقل كفاية ممن رقوا فهو اذن يتساوى معهم على الاقل في مرتبة الكفاية ، كما انه من ناحية أخرى أقدم من بعض من رقوا بمقتضى القرار المطعون فيه إذ أن ترتيبه في أقدمية الدرجة السابقة على صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٧٢٢ لسنة ١٩٧٧ هو الثانى وقد شمل هذا القرار ترقية ستة أطباء الى درجة مدير عام ، وعلى هذا يكون عنصرا استحقاق المدعى الترقية الى درجة مدير عام قد توافرا في حقه مادامت الاوراق لم تكشف عما يقلل من كفايته أو ينال من صفحة حياته الوظيفية . اما وأن الجهة الادارية عزت تخطى المدعى في الترقية الى درجة مدير عام الى انه كان في اجازة بدون مرتب للعمل بدولة البحرين ، فانه غنى عن البيان انه من المقرر قانونا أن موانع الترقية هي أسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته ، وهذه الموانع لا تقوم الا بنص في القانون لان من حق العامل

أن يزاحم زملاءه في الترقية الى الوظيفة الاعلى سواء كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار طالما توافرت في حقه شرائطها وتكملت عناصرها ولايجوز استبعاده من هذا التراحم الا بنص في القانون ، وعلى ذلك فما كان يجوز للجهة الادارية تخطى المدعى في الترقية الى درجة مدير عام بمقولة انه كان وقت صدور القرار المطعون فيه بأجازة خاصة بدون مرتب للعمل في الخارج ذلك أن هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا ، كما أن الاجازة الخاصة بدون مرتب هي رخصة قررها المشرع للعامل وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فلايجوز أن يقترب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق في الترقى .

ومن حيث انه لايقدر في ذلك ماقررتة الجهة الادارية من أن سبب التخطى المشار اليه كان مردد الضوابط التي وضعها وزير العدل في ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ والتي تتطلب فيمن يرقى الى الوظائف العليا أن تثبت قدرته الفعلية على مباشرة أعمال الوظيفة عند اسنادها اليه ويحول دون ذلك غياب المدعى في الخارج لكونه في اجازة خاصة بدون مرتب ، ذلك انه ولئن كانت الفقرة الاخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالفه الذكر تجيز للسلطة المختصة اضافةضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا انه لايجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكامالترقية بالاختيار المنصوص عليها في هذه المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنتها وهي الكفاية مع مراعاة الأقدمية ، فضوابط الاختيار ينبغي أن تلتزم حدود الحق اذا ماتوافرت مقوماته بحيث لايتقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره ، لانه في حالة اتمام ذلك فان الضابط يصبح مانعا من موانع الترقية وهو غير جائز الا بنص ، والاجازة الخاصة ليست من بين الموانع المنصوص عليها قانونا ومن ثم فلا يجوز اضافتها اليها ، فضلا عن أن ماتجوز ممارسته قانونا لايصح أن يكون سنداً أو تكئة للحرمان من الترقية .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على مذكرة وزارة العدل — مصلحة الطب الشرعى — المؤرخة ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٧٧ أن ترتيب

المدعى فى أقدمية الدرجة السابقة على صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٧٢٢ لسنة ١٩٧٧ هو الثانى ، وقد اشتمل هذا القرار على ترقية ستة أطباء فى وظيفة مدير عام بمصلحة الطب الشرعى ، وكان المجلس الاستشارى الاعلى للطب الشرعى قد وافق على ترشيح المدعى لهذه الوظيفة حيث توافرت فى شأنه شروط الترقية المطلوبة قانونا ولم تدفع الجهة الادارية بعدم كفايته أو امتياز اقارانه الذين رقوا عليه ، وبهذا اكتمل عنصرا الكفاية والأقدمية فى جانب المدعى ، وعلى ذلك يكون القرار الصادر بتخطيه فى الترقية الى درجة مدير عام قد تم بالمخالفة لحكم القانون خليقا بالرفض .

(طعن رقم ١٣٢٧ ، ١٤٥٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٤/١١)

ثالثا : المرض لا يجوز ان يكون مانعا من الترقية :

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

مرض الموظف — لايجوز ان يكون مانعا من الترقية متى توافرت الاملية لها .

ملخص الحكم :

المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام أهلا فى ذاته لتلك الترقية .

(طعن رقم ٢٢٩ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

تخطى موظف فى الترقية استنادا الى عدم انتاجه لمرضه — غير جائز .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقية مادام كان أهلا في ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هي بطبيعتها ذاتية للموظف ومن ثم لا يكون صحيحا تركه في الترقية اذا كان مرد ذلك بحسب منطق الادارة الى عدم انتاجه بسبب مرضه .

(طعن رقم ١٢٤٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

المرض هو سبب خارج عن ارادة العامل فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقية مادام أنه كان أهلا في ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هي بطبيعتها ذاتية ومن ثم لايجوز ترك العامل في الترقية اذا كان مرد ذلك الى عدم انتاجه بسبب مرضه — عدم جواز الانقاص من كفاية العامل بتقارير كفايته بسبب مرضه — القرارات الصادرة بنحط العامل في الترقية بسبب مرضه النفسى تعتبر عقبة مادية يجوز ازالتها في أى وقت بناء على طلب نوى الشان دون التقيد بأية مواعيد .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن البادى من استظهار اوراق الدعوى أن الطاعن احيل الى المحاكمة التأديبية في ١٩ / ١١ / ١٩٥٨ الا انه انقطع عن العمل بدون اذن في الفترة من ١٦ / ٤ / ١٩٥٥ حتى ١ / ١ / ١٩٥٦ وكذلك في الفترة من ٣٠ / ١٢ / ١٩٥٦ حتى ١٠ / ١ / ١٩٥٨ وانه رفض مقابلة مفتشه لتوقيع الكشف الطبى عليه للدعوى انه شفى ولعدم مراعاته أصول اللياقة في معاملة رؤسائه وعدم التعاون مع زملاءه سواء بالمنع أو في المدة التي سبقت ذلك من وقت الغاء انتدابه للعمل بمصلحة المناجم والمهاجر متجاهلا قرار الالغاء ولمعهم

الرغبة الظاهرة في مباشرة أى عمل يسند اليه بالروح الواجب اظهارها بصفته مهندساً بمصنع حربى في بدأ انتاجه ، ولكثرة تعييه عن المصنع بدون اذن ولكثرة طلب توقيع الكشف الطبى عليه لرضه مع انه ثبت أن مايشكو منه لايمنعه مزاولة عمله ، وبتاريخ ١٢ / ١ / ١٩٥٩ قررت المحكمة التأديبية وقف السير في الدعوى لما تبين لها أن المتهم مصاب باضراب عقلى وحتى يشفى ويعود الى رشده . وبتاريخ ١/٩/١٩٦٥ قدمت النيابة الادارية مذكرة اوضحت بها انه صدر القرار رقم ٦٩ لسنة ١٩٦٥ باعادة المتهم الى عمله بعد مقرر القومسيون الطبى في ٨ / ٧ / ١٩٦٥ خلوه من المرض النفسى والعقلى وأن حالته تمكنه من العودة الى عمله ، وطلبت تجديد السير في الدعوى . وبجلسة ٢٤/٤/١٩٦٦ صدر حكم المحكمة التأديبية ويقضى ببراءة العامل بالمؤسسة المصرية للمعدات الحربية مما اسند اليه ، واقامت قضاءها على أن المتهم لم يكن كامل الارادة وقت ارتكابه المخالفات المذكورة وعلى نحو تنحصر معه مسئولية ما اتاه سيما وأن الجهة الادارية التابع لها قدرت أن مآتاه من مخالفات كان خارجاً عن ارادته لاصابته بذلك المرض ولهذا فانه مع افتراض صحة مناسب البه من مخالفات فانه لا يكون مسئولاً عنها لانعدام اهليته وقت ارتكابها .

ومن حيث انه يبين من ذلك كله أن المدعى قد انعدمت ارادته في الفترة من ابريل سنة ١٩٥٥ حتى يناير سنة ١٩٥٨ حسبما كشف عن ذلك الحكم الصادر ببراءته من المحكمة التأديبية وظل على هذه الحالة وباقرار من الجهة الادارية التى يتبعها حين قررت أن حالته الصحية حالت دون تقديم تقرير سرى عنه عامى ٦٠ ، ١٩٦١ كما انه عام ١٩٦٢ لم يعتمد تقريره السرى لكونه محالاً للمحاكمة التأديبية ثم احيل الى الاستبداع سننى ١٩٦٣ ، ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ وهى فترة يرتفع فيها يد العامل عن العمل ويعودته الى العمل حصل على تقرير سرى عام ١٩٦٦ بدرجة ٥٣ ٪ وعامى ٦٧ ، ١٩٦٨ بدرجة جيد وعام ١٩٦٩ بدرجة ٣٨ ٪ وعامى ١٩٧٠ ، ١٩٧١ بدرجة متوسط .

ومن حيث أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعاً من ترقية مادام أنه كان أهلاً في ذاته لتلك الترقية والأهلية لتلك الترقية هى بطبيعتها ذاتية

ومن ثم لا يجوز ترك الموظف في الترقية اذا كان مرد ذلك الى عدم انتاجه بسبب مرضه ، فاذا جاءت تقارير الكفاية في فترة تثبت منها يقينا أنعدام اهلية الموظف بسبب تدهور حالته النفسية والعقلية فهو اذا كان في حكم المنقطع عن ممارسته اختصاصاته ولا شيء اخلق بالضمير الانساني من اعفاء هذا المريض من معقبات مرضه ، وعدم الامعان في محاسبته بما يؤدي الى الانتقاص من كفايته والنزول بها الى هذا الدرك في الضعف وتخطيه في الترقيات لسنين عددا أن هذه التقارير اثناء المرض الذي افقد الطاعن اهليته مما يعدمها ويجعلها كأن لم يكن . والفاقد المدوم لايولد اثرا ولايرتب نتيجة ، فاذا كانت هذه التقارير هي بمثابة السبب للنتيجة التي هي تخطيه في الترقية فكلاهما يدور مع الآخر وجودا وعدما مما يصم القرارات الصادرة بتخطي الطاعن في الترقية طوال الفترة من تاريخ وقفه من العمل في أول مارس سنة ١٩٥٨ وحتى تاريخ الحكم ببرائته وزوال المانع المرضي عنه بمقتضى قرار القومسيون الطبي العام . بالانعدام فلا يلحقها حصانه ، وهي بهذا الوضع عقبة مادية يستطيع ذى الشأن طلب ازالتها في أى وقت دون التقيد بميعاد فقيد المواعيد يسرى على القرارات الادارية المشوبة بعيوب قانونية مما تبطلها أى القابلة للإبطال وليس منها يقينا القرارات المدومة .

ومن حيث أن المدعى — وهو في عافية — كانت تقاريره السرية ولا تثريب عليها مما تؤهله للترقية بالأقدمية في القرارات محل الطعن .

ومن حيث انه تثبت للمحكمة أن المدعى تخطى في الترقية في الدرجة الرابعة القديمة بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٤ / ٩ / ١٩٥٨ بمقتضى القرار رقم ١٠٦١ لسنة ١٩٥٨ وإلى الدرجة الثالثة القديمة بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٩ / ١٠ / ١٩٦٠ بمقتضى القرار رقم ٣٣٧ لسنة ١٩٦٠ وإلى الدرجة الثانية في وظيفة مدير ادارة (ب) بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٢ / ٧ / ١٩٦٢ بمقتضى القرار رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٢ فان حقه يكون قائما في طلبه الغاء هذه القرارات فيما

تضمنته من تخطيه في الترقية الى كل منها وما يترتب على ذلك من اثار
وصرف علاواته وفروق مرتباته •

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

لا يجوز أن يكون المرض مانعا من الترقية طالما اتبع الموظف في
شأن الحصول على أجازاته المرضية الطريق الذي رسمه القانون —
كذلك فإن ضياع ملف خدمة الموظف لسبب لا دخل له فيه نتيجة خطأ
الادارة أو إهمالها أو نتيجة قوة القاهرة لا يجوز أن يكون سببا لتخطي
الموظف في الترقية اذ يتعين عليها في مثل هذه الحالة التحقق من كفاية
عاملها بسبل شتى •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت من الوقائع على الوجه المشار اليه ان المدعى
كان يعمل بالعريش ولف خدمته وتقاريره السرية مرفقة به وعند
العدوان الاسرائيلي على مدينة العريش عام ١٩٦٧ هجر المدعى الى
القاهرة وعمل بادارة جنوب القاهرة ثم نقل الى الادارة العامة للتوجيه
المالى والادارى وعند اجراء الترقيات في عام ١٩٦٩ لم تنكر عليه
الوزارة انه كان قائما بالعمل أو ان اقدميته في الوظيفة المرشح منها
لم يكن تسعفه ليدخل في مجال المفاضلة بينه وبين المرشح للترقية وانما
تحدد قولها في ان الوزارة لم تتمكن من الرجوع الى ملف خدمته
لوجوده بالعريش المحتلة وانه حصل في عام ١٩٦٩/١٩٧٠ على تقدير
بدرجة متوسط كما ان مرضه الذى أدى الى معاملته بمقتضى القرار
الجمهورى رقم ١١ لسنة ١٩٦٣ حال بدوره كذلك دون النظر في ترقيته •

ومن حيث انه يتعين القول ابتداء بان المرض ليس بمانع من
الترقية طالما ان الموظف قد اتبع في شأن الحصول على اجازاته المرضية

الطريق القانونى المرسوم ، فالمرض قدرا له ، وحساب الموظف ينحصر فيما تمليه ارادته عليه .

ومن حيث ان ضياع ملف الخدمة أو فقدده لا يمكن بحال من الاحوال ان يؤثر كذلك على صاحبه طالما لم يكن نه يد فى ذلك بل كان لقوة القاهرة أو حادث جبرى أو بفعل الوزارة ذاتها باهمال منها وكان على الوزارة وهى بصدد تجميع عناصر المفاضلة بالنسبة لمرشحيها ان تستوفى بياناتهم ومنها التقارير السرية فان تعذر عليها ذلك فلهما وسائلها المختلفة لاماكن التحقق من كفاية عاملها وكان يمكن للوزارة فى مثل هذه الحالة ان يكون لديها سجلات رسمية تحتوى على كافة هذه البيانات أو كان حريا بها ان تقدر كفايته بالطريقة التى تراها مناسبة أو اخذ أى الرؤساء عنه .

ومن حيث ان استناد الحكم المطعون فيه الى تقرير عمل المدعى عن عام ١٩٦٩ مع ان القواعد الصادر بها القرار رقم ١٠١ لسنة ١٩٦٩ توجب ان تكون تقديراته على الاقل فى الثلاث سنوات الاخيرة بتقدير ممتاز فى سنتين وجيد فى سنة فهو اسناد الى محل غير صحيح ذلك ان الترقية المطعون عليها صدرت فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ وتقدير عام ١٩٦٩ يوضع فى عام ١٩٧٠ الامر الذى يتحتم معه على الوزارة عند نظرها للترشيحات ان يكون تحت نظرها اعماله عن اعوام ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ وهى التى تعتمد تقاريرها فى اعوام ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ على التوالى وبعضها ثبت بيقين فقدده لوجوده بملف خدمة المدعى بالمريش وقت العدوان عليها والبعض الآخر غير موجود على الرغم من اتصاله بالعمل فى الوزارة بعد تهجيره الى القاهرة مما ينبىء عن اهمال من الوزارة فى اعدادها للتقارير السنوية عن المدعى فى مواعيدها . الامر الذى يجعل الحكم المطعون فيه قد استند الى واقعة غير صحيحة فيكون عند صدوره قد خالف حكم القانون خليقا بالالغاء .

ومن حيث ان الوزارة لم تجدد اقدمية المدعى بالنسبة للمرفق فيكون قرارها بالتخطي للاسباب التى المعنا اليها قد قام على غير سبب صحيح من واقع أو قانون وبالتالي يتعين الغاء القرار محل الطعن فيما

تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة مدير ادارة مالية وإدارية
وما يترقب على ذلك من آثار *

(طعن رقم ١٢٥٢ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨١/٥/٢٤)

رابعا : استقالة المهدي على الاخطاء لا تجبها عاتقا عن الترقية :

قاعدة رقم (٢٣٠)

المبدأ :

التقصير الفارط الصادر عن الموظف عام ١٩٤٧ - لا ينبغى أن
يظل عيبا لصيقا بصلاحيته أبدا الدهر - ليس فيه ما يعوقه عن الترقية
بالأقدمية فى عام ١٩٥٢ - الجرائر غير المقصودة لا ينبغى أن تصبح
عيوبا دائمة تشوب صلاحية الموظف الموزور *

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الترقية بالأقدمية المطلقة حقا للموظف يؤول اليه
تلقائيا بل مناطها الصلاحية للوظيفة المرقى اليها وتقدير ذلك من
الملاءمات المتروكة للإدارة وفقا للملابسات كل حالة فى ظل من رقابة
القضاء الإدارى الا أنه اذا وجد فى الأمور المعزوة الى المطعون عليه ما
يفتضى أن يقف تخطيه المتجدد فى الحركات المتعاقبة عند الحدود
المعقولة حتى لا تصبح الجرائر غير المقصودة عيوباً دائمة تشوب
صلاحية الموظف الموزور وجب الغاء القرار الصادر بالتخطى ذلك أنه
اذا استبان أن قصارى ما تكشف عنه التحقيق من مأخذ يمكن نسبتها
الى المطعون عليه لا يعدو أن يكون اهمالا فى تأدية العمل لا يتدلى
الى الجريمة الماسة بالأمانة والاستقامة ، وأنه من أجل هذا الاهمال
تخطى مرتين مرة بالقرار الصادر فى ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٧ ،
ومرة ثانية بالقرار الصادر فى ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ فانه يكون من
الاعتساف فى التقدير وأبعاد الشوط فى المحاسبة أن يظل التقصير
الفارط منه فى عام ١٩٤٧ عيبا لصيقا بصلاحيته أبدا الدهر * بحيث

يعوقه عن الترقية على أساس الأقدمية بموجب القرار الصادر في ٢٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ وأذن فلا مناص من الغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطى المطمون عليه في الترقية الى الدرجة السادسة الكتابية مادام قد تبين من الأوراق أن أقدميته في الدرجة السابعة كانت تشفع في ترقيته بالأقدمية بموجب القرار المشار اليه .
(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب الغاء تخطيه في الترقية لا يجوز أن يبرر بذاته تركه في ترقية تالية :

قاعدة رقم (٢٣١)

المبدأ :

تخطى الموظف في الترقية — رفعه دعاوى أمام القضاء الإداري من كل حركة يحصل فيها التخطى — مجرد رفع الدعاوى أمام القضاء لا يبرر بذاته تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيها بحكم دوره في الأقدمية إذا ما حكم لصالحه فيها — على الإدارة أن أثرت انتظار الفصل في الدعاوى أن تحجز له في كل حركة يحل دوره في الترشيح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها أن حكم لصالحه — المادتان ١٠٤ و ١٠٦ بحجز درجة الموظف الموقع عليه جزاء أو المقدم للمحاكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

أن مجرد رفع صاحب الشأن دعاوى أمام القضاء الإداري طلبا للانتصاف من تركه في ترقية لوظائف سابقة لا يبرر بذاته قانونا تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيها بحكم دوره في الأقدمية إذا ما حكم لصالحه في تلك الدعاوى وانتصف فيها ، وإنما يجب على الإدارة قانونا — أن أثرت انتظار الفصل فيها ولم تر انتصافه إداريا، وهو ما تملكه حتى قبل الفصل في الدعاوى المذكورة — أن تحجز له في

كل حركة يحل دوره للترشيح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها أن حكم لصالحه فيما بعد ، نزولا من جهة على مقتضى تلك الأحكام وما يترتب عليها من آثار ، وتمشيا من جهة أخرى مع منطق الإدارة عندما أرجأت النظر في ترقيته محمولا هذا الأرجاء على سببه ، يقطع في ذلك ما نص عليه المشرع في المادتين ١٠٤ و ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ومفادهما أن تحجز الدرجة مدة سنة للموظف ان كان له الحق في الترقية بالأقدمية اذا جوزى بالخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما ، وكذا الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته حساب اقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . والمعنى المستفاد من ذلك هو تفادي الاضرار بمثل هذا الموظف انتظارا لمحاكمة تأديبية استطاعت لأكثر من تلك المدة ثم ثبت عدم ادانته فيها واذا كان المشرع حريصا على عدم الاضرار بمثل الموظف المذكور ، فان الموظف الذي لم يرتكب ذنبا ، ولم يصدر في حقه أى اجراء ، ولم يحل الى محاكمة تأديبية ، وغاية الأمر أنه استعمل حقه المشروع في الالتجاء الى جهة القضاء طلبا للإنصاف — ان هذا الموظف يكون أولى بالحماية والرعاية ، فيكون أصرار الادارة على تخطيه — بعد اذا أنصفه القضاء في تلك الدعاوى جميعا — غير سليم قانونا ، ما دامت هي قد حملت تخطيه من قبل على انتظار الفصل فيها .

الفصل السادس

الترقية الاستثنائية

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

ترقية استثنائية — المادة ٢٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ باستيفاء بعض ما تم منها — سريانها على من جاهدوا في سبيل القضية الوطنية فحوكموا ثم سجنوا .

ملخص الفتوى :

ان المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالترقيات والعلاوات الاستثنائية تنص على ان « تستبقى الترقيات والعلاوات والتعيينات التي تمت تنفيذاً لقواعد عامة أقرها مجلس الوزراء أو لأعمال قومية خلسة ببطولة رياضية دولية » . والهدف الذي أريد تحقيقه بهذا النص هو الابقاء على الترقيات وما في حكمها التي لا تكون قد روعيت في منحها أغراض شخصية أو أهواء حزبية مما رمى القانون المشار اليه الى الغائه حسبما يبين من عبارة مذكرته الايضاحية . ومن ثم يكون منح الاستثناءات الى الموظفين الذين جاهدوا في سبيل القضية الوطنية ضد المستعمر الأجنبي فحوكموا ثم سجنوا غير معتبر خروجاً عن الغرض الذي من أجله خول مجلس الوزراء والهيئات الشبيهة به هذه السلطة ، بل استعمالاً لها في النطاق الذي شرعت من أجله مكافأة هؤلاء المجاهدين على ما بذلوه من تضحيات وما عانوه من مشقات في سبيل الجهاد القومي ، بمعنى أن ثمة قاعدة تنظيمية عامة مفروضة في كل حكومة وطنية بجواز منح الموظفين الذين سجنوا في سبيل الجهاد ضد المستعمر ترقية استثنائية أو أكثر على حسب الأحوال ، الأمر الذي يقتضى أن تستبقى هذه

الترقيات تطبيقاً لحكم المادة الثامنة من المرسوم بقانون سالف الذكر .
(فتوى ٧٨ في ١٩٥٤/٣/٢)

قاعدة رقم (٢٣٣)

المبدأ :

المادة ٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ — استبقاء
الترقية الاستثنائية للموظف إذا كان قد أمضى سنتين على الأقل في
الدرجة المرقى منها — وجوب استغاد هذه المدة في الدرجة قبل العمل
بأحكام المرسوم بقانون .

ملخص الفتوى :

ان المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالغاء
الاستثناءات قد استهدف أساساً تصفية الأوضاع القانونية التي نشأت
وتمت قبل العمل بأحكامه تصفية نهائية ، وتحديد المراكز القانونية
للموظفين الذين تسرى عليهم أحكامه تحديداً قاطعاً على الأسس التي
ارتأها . فبعد أن أورد الشارع في المادة الأولى القاعدة العامة بإبطال
الترقيات والعلاوات والأقدميات الاستثنائية التي منحت للموظفين
والمستخدمين خلال المدة من ٨ من أكتوبر سنة ١٩٤٤ إلى تاريخ العمل
بالمرسوم بقانون في ١/٤/١٩٥٢ ، عاد فأورد استثناءات على تلك
القاعدة بمقتضى المادة الرابعة ، من بينها استبقاء الترقية الاستثنائية
للموظف إذا كان قد أمضى قبل ترقيته سنتين على الأقل في الدرجة
المرقى منها ، فإذا لم يكن قد أمضى هذه المدة ، حسبت له الترقية من
التاريخ التالي لانتهائها . واستبقاء الترقية يفترض بطبيعة الحال أن
تكون قد استكملت جميع عناصرها وتوافرت لها كافة شرائطها طبقاً
للقانون وقت العمل بأحكامه ، إذ القول بغير ذلك يؤدي عملاً إلى
استبقاء الترقية الاستثنائية بصفة عامة ، وهذا يؤدي بطبيعته إلى
الخروج عن غرض المشرع ، طالما أن كل موظف رقى ترقية استثنائية في
الفترة المصددة على الوجه المبين آنفاً يحتفظ له حتماً بتلك الترقية
الاستثنائية بمجرد استكمال مدة السنتين في الدرجة السابقة على وجه

العموم ، حتى ولو أتم تلك المدة بعد العمل بالقانون ، مع أن القانون استهدف في الأصل إلغاء الاستثناءات والقضاء عليها والتخلص من آثارها لا أن يكون أداة لإنشاء استثناءات جديدة • وعلى مقتضى ما تقدم بيانه يجب - لاستبقاء أى ترقية استثنائية طبقاً لأحكام المادة الرابعة من القانون - أن يكون المرقى استثناء قد أمضى في الدرجة المرقى منها سنتين قبل العمل بأحكام الرسوم بقانون المذكور •

(فتوى ١١٥ في ١٩٥٥/٥/٣٠)

قاعدة رقم (٢٣٤)

المبدأ :

الرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ بإلغاء الترقيات الاستثنائية قضى بالإبقاء على الترقية الاستثنائية التي تمت للموظف إذا كان قد قضى مدة سنتين على الأقل في الدرجة المرقى منها والا حُسبت الترقية اعتباراً من التاريخ التالي لانتهاء تلك المدة - ترقية أحد الموظفين استثنائياً إلى الدرجة الرابعة في ١٩٥١/٣/٢٧ رغم أنه لم يرق إلى الدرجة الخامسة إلا في ١٩٥٠/٩/١ وقيام الجهة الإدارية بسحب قرار الترقية الاستثنائية - إعادته إلى الخدمة بعد ذلك بالدرجة الخامسة ثم منحه الدرجة الرابعة دون صرف الفروق المالية المستحقة له - سريان التقادم بالنسبة لهذه الفروق اعتباراً من ١٩٥٢/٩/١ تاريخ نفاذ ترقيته الاستثنائية قانوناً دون ما حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك باعتبار أنه يستمد حقه في كل الفروق من الرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه وذلك بإتقضاء سنتين على ترقيته إلى الدرجة الخامسة •

ملخص الحكم :

ومن حيث إن الطاعن ينعى على الحكم التقاضى وفساد الاستدلال ، إذ قرر أن استحقاق المدعى تلك الفروق نشأ بقوة القانون ولا ينشأ من قرار إداري عاد فذهب إلى ضرورة صدور قرار إداري ليكشف عن المركز القانوني أن يستحقه مع أن ذوى الشأن في طلبات

التسوية يستمدون حقوقهم من القوانين واللوائح مباشرة وعلى الإدارة تنفيذها وعلى أصحابها المطالبة بها قبل انقضاء ميعاد التقادم كما خالف الحكم الواقع والقانون فيما ذهب اليه من اعتبار القرار رقم ٣٦٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه متنسفا أقرارا بحق المدعى يقطع تقادمه ، لأن هذا القرار صدر بتعيين المدعى بالدرجة الخامسة اعتبارا من ١٩٦٤/١١/١٩ ولم تقر الوزارة فيه بأحقية المطعون ضده في صرف الفروق المالية عن المدقم ١٩٥٢/٩/١ حتى ١٩٥٤/١١/٢٧ التي يطلب بها ، بل عرضت الأمر على مجلس الدولة فأفتى بسقوطها بالتقادم .

ومن حيث أن الذي يبين من الاطلاع على ملف أوراق خدمة المطعون ضده أنه تقدم بتظلم ادارى بتاريخ ١٩٥٦/١/١٨ قيد برقم ١٥٤ طالب فيه بأحقية للدرجة اعتبارا من ١٩٥٢/١٠/١ وبصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك وأخطرت الوزارة بكتابها المؤرخ ١٩٥٦/٢/٢٩ بحفظ هذا التظلم لأن القرار الذي يطلب الغاء قد انقضى الميعاد القانونى للطعن فيه ، ثم تقدم بعدة تظلمات خلال سنتي ١٩٦٠ و ١٩٦١ (ص ١٨٠ - ص ٢٠٠ بالملف) ولكن أقصرت كلها على طلب اعادته الى الخدمة ولم يرد فيها شيء عن المطالبة بتلك الفروق المالية وانما جاء في طلبه الذى قدمه بتاريخ ١٩٦٥/١/١٤ لاستحقاق الدرجة الرابعة وما يترتب عليه من آثار (حتى ٢٦٤) ونص القرار رقم ٣٦٢ بتاريخ ١٩٦٦/٥/١٦ على أن يعاد تعيين المدعى بالدرجة الرابعة العالية قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمابهية شهرية قدرها ٣٥ جنيها اعتبارا من ١٩٦٤/١١/١١ ، ولم يرد بالقرار ذكر للفروق المالية مطلقا وانما استطلعت الوزارة رأى إدارة الفتوى في طلب المدعى المؤرخ ١٩٦٦/٥/٣٠ صرف الفروق عن المدة من ١٩٥٢/٩/١ حتى ١٩٥٤/١١/٢٧ فأفتت بتقادمها ويثبت من كل أولئك أن الطاعن هذا اذ استحق الترقية الى الدرجة الرابعة بحكم المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه اعتبارا من ١٩٥٢/٩/١ وهو تاريخ تال لنفاذ ذلك القانون فان حقه في زيادة المرتب الناشئ عن الترقية المستحقة يكون قائما حقيقة وجائزا أن يطلب به من هذا التاريخ ويسقط باعتباره جزءا من مرتبه بمضى خمس سنوات بغير مطالبة به ، ويختلف بذلك عن الحق الذى يترتب لن تصدر الادارة قرارا بترقيته بأثر رجعى

ينعطف إلى تاريخ القرار الذي حكم له بالغائه فيما تضمنه من تخطيه
اذ لا يقوم هذا الحق بحال يمكن أن يطالب به فيها قبل أن تفصح
الادارة عن اختيارها الطريق الذي تتبعه لتنفيذ الحكم بالالغاء وتؤثر
ترقية المحكوم له ترقية مسندة ينبغى بها التخطى عنه . وإذا كان
المطعون ضده قد انصرف عن المطالبة بحقه في الفروق المالية المشار
اليها بعد تظلمه المقدم بتاريخ ١٨/١/١٩٥٦ ولم يعد الى تلك المطالبة
الا فيما تضمنه طلبه المقدم بتاريخ ١٤/١/١٩٦٥ ، فجاءت هذه المطالبة
بعد أكثر من خمس سنين من المطالبة السابقة عليها ، فأكتملت مدة
التقادم الخمسى بينهما وسقط الحق المطعون . هذه المطالبة بتلك الفروق،
ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بغير ذلك اخطأ صحيح القانون
ويتعين الحكم بالغائه وبرفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .
(طعن رقم ٨١٠ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٨/١٢/١٧)

قاعدة رقم (٢٣٥)

المبدأ :

ترقية استثنائية — القرار الجمهورى بالقانون رقم ١٠٠ لسنة
١٩٦٠ فى هذا الشأن — المستفيدين من أحكامه — عدم احتفاظهم فى
درجاتهم الجديدة بأقدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة — حساب
مدة السنتين التى يتمين قضاؤها فى الدرجة للترقية منها الى الدرجة
التالية من تاريخ الترقية الاستثنائية لا من تاريخ تعيينهم أو ترقيةهم
الى درجاتهم السابقة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى على مايتأتى « ...
يتوقف الترفيع على الشروط الآتية :

(أ) وجود شاغل الملاك للترقية الى المرتبة الأعلى .

(ب) وجود اعتمادات فى الموازنة .

(ج) وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين فى مرتبته ودرجته

اعتباراً من تاريخ تعيينه أو من تاريخ ترقيعه السابق ، أما الترفيع من درجة الى درجة فلا يتوقف على وجود شاغر » ويستفاد من هذا النص أن ترقية الموظف منوطة بتوافر الشروط الآتية :

أولاً : وجود شاغر في الملاك للترفيع الى الدرجة الأعلى .

ثانياً : وجود اعتمادات في الميزانية .

ثالثاً : وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين في مرتبته ودرجته اعتباراً من تاريخ تعيينه أو من تاريخ ترقيعه السابق .

واستثناء من هذه القاعدة المنظمة لترقية الموظفين صدر بتاريخ ١٩ من مارس سنة ١٩٦٠ قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ ناصاً في المادة الأولى منه على أن « يمنح الموظف الذى يعين في وظيفة أمين عام لإدارة عامة أو محافظة درجته بقرار تعيينه على أن لا يؤدي ذلك الى تجاوز الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التى يعين فيها » .

وناصاً في المادة الثانية منه على أن « تطبق احكام المادة السابقة على الامناء العامين والمديرين العامين للإدارات العامة والمحافظين القائمين على العمل عند نفاذ هذا القانون الذين تقل مرتبتهم الحالية عن الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التى يشغلونها والذين لم ينالوا تعييناً أو ترقيماً استثنائياً بعد تاريخ أول شباط (فبراير) سنة ١٩٥٨ » ، وظاهر من هذين النصين في ضوء المذكرة الايضاحية للقانون ان المشرع يستهدف بهذا التشريع ترقية طوائف معينة من الموظفين ترقية استثنائية متى توافرت فيهم شروط معينة وهى أن تقل مرتبة الموظف عن الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التى يشغلها والا يكون قد رقى ترقية استثنائية بعد أول شباط سنة ١٩٥٨ .

والخلاف في هذا الموضوع يدور حول احتفاظ المستقيدين من احكام القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ بأقدميتهم المكتسبة في درجاتهم السابقة بحيث تصيب المدة المقررة للترقية من تاريخ تعيينهم أو ترقيتهم الى هذه الدرجات أم من تاريخ ترقيتهم الاستثنائية تطبيقاً لاحكام التشريع المشار اليه .

ولما كان ما جاء به القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ إنما هو ترقية استثنائية وفقا للتكليف القانوني الصحيح وقد وردت استثناء من قواعد الترقية الأصلية المنصوص عليها في المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى ، أما من حيث المدة التى يجب على الموظف قضاؤها بعد هذه الترقية الاستثنائية لتمكنه من ترقية الى الدرجة التالية فإنه يتمين فى هذا الصدد التزام الأصل العلم المقرر وهو قضاء سنتين من تاريخ هذه الترقية اذ لم يعد ثمة مجال لاعمال القانون المشار اليه الذى يستنفذ أغراضه بمجرد اتمام الترقية تطبيقا لاحكامه ويتمين بعد ذلك الرجوع الى الأصل المقرر فى المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى الذى يقضى بضرورة قضاء سنتين فى الدرجة للترقية الى الدرجة التالية سواء فى ذلك اكانت الترقية الى الدرجة الأولى عادية أم استثنائية .

لهذا انتهى الرأى الى أن الموظفين المستفيدين من حكم القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ لا يحتفظون فى درجاتهم الجديدة بأقدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة ، ومن ثم تصب مدة السنتين التى يتمين قضاؤها فى الدرجة للترقية منها الى الدرجة التالية من تاريخ الترقية التى تمت تطبيقا للقانون المشار اليه لا من تاريخ تعيينهم أو ترقيةهم الى درجاتهم السابقة .

(مئوى ٥٢١ فى ٢٧/٧/ ١٩٦١)

الفصل السابع

ترقيات في مصالح مختلفة

الفرع الأول

موظفو وزارة التربية والتعليم

أولاً : الترقيات الأدبية :

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

نقل مدرس أول الى وظيفة مفتش في التعليم الاعدادى — يعتبر بمثابة ترقية حقيقية وان لم يصاحبه منح درجة مالية — أساس ذلك أن وظيفة المفتش أرقى في مدارج السلم الإدارى من وظيفة مدرس أول — التذب في هذه الحالة له ملو له الخاص وأحكامه المتميزة ولا ينصرف الى التذب المؤقت المنصوص عليه بقانون نظام موظفى الدولة.

ملخص الحكم :

لئن كان التعمين في وظيفة مفتش في التعليم الاعدادى لا يصاحبه منح درجة مالية الا أنه يعتبر بمثابة ترقية حقيقية لأن هذه الوظيفة كما هو واضح من القرار الوزارى رقم ٢٢٥ الصادر في ١٦ من يونية سنة ١٩٥٥ من وزير التربية والتعليم بشأن القواعد التى تتبع في شغل الوظائف الفنية في مدارج السلم الإدارى من وظيفة مدرس أول. كما ينص القرار المذكور على أنه عند الترقية الى وظائف النظر والوكلاء والمفتشين والمدرسين الأوائل يرتب المرشحون حسب أقدميتهم في كشوف الترشيح وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القرار وترتب

الأماكن حسب أفضليتها ويعطى الأقدم المكان الأفضل وهكذا .. وعلى مقتضى ذلك يكون النقل من وظيفة مدرس أول الى مفتش معتبرا بمثابة الترقية في مدارج السلم الإداري مما يجعلها خاضعة لرقابة القضاء الإداري . ولا يعبر من طبيعة القرار المطعون فيه ، وكونه منظوما على ترقية وظيفية ما نص عليه من نقل المطعون ضدهم الى وظائف مفتشين بالاعدادى ندبا ، ذلك أن النذب في الحالة المعروضة له مدلوله الخاص وأحكامه التي ينفرد بها ، ولا ينصرف الى النذب المؤقت المنصوص عليه في المادة ٤٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وآية ذلك ما نصت عليه المادة السادسة من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٥ ذاته من انه اذا كان عدد المرشحين المستوفين لشروط في أية حالة أقل من العدد المطلوب يجوز التجاوز عن بعض الشروط التي تؤهل للترشيح وفي هذه الحالة يكون شغل الوظيفة بطريق النذب الى أن تستوفي الشروط ويتضح من ذلك ان هذا النص لا ينفي حسب مؤداه أن اسناد الوظيفة للمرشح هو بمثابة ترقية أو أن شغله لها وقع بصورة دائمة مستقرة ، يقطع في ذلك أن تقلد إحدى الوظائف المشار اليها في القرار التنظيمي سالف الذكر حسبما سلف الايضاح يتم عن طريق الترقية اليها . وليس أدل على أن القرار المطعون فيه انطوى على ترقية المطعون ضدهم مما ورد في محضر لجنة شئون الموظفين التي صخر عنها التوشيح للترقيات المطعون عليها من أنها في صدد التفتيش الخاص بالمواد الاجتماعية انتهت الى ترقية السادة المدرسين الأوائل بالثانوى ودور المعلمين والمعلمات المبينة اسمائهم الى وظائف مفتشين بالاعدادى .

(طعن رقم ٨١٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١١/٢١/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

الأصل في الترقية بالاختيار انه من الملامعات التي ترخص فيها الادارة — مناط ذلك ان يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وإن تكون قد استتمت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى

النتيجة التى انتهت إليها — للإدارة ان تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط ان تلتزم بتطبيقها فى الحالات الفردية والا خالفت القانون — تطبيق — استيفاء المدعية للشروط التى وضعتها جهة الادارة للترقية الى وظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى — حصول المدعية على تقدير ممتاز فى السنوات السابقة على الترقية يكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته ومن ثم لا يجوز القول بان المطعون فى ترقيتها تفضل المدعية فى هذه الناحية — لا يجوز الحجاج بان نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية نقل نتائجها عن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المطعون ضدها — هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم الذى وضع المعايير الواجب توافرها فى المرشح فضلا عن ان النتائج تخضع لاعتبارات متعددة تتعلق بامور لا سلطان للمدعية عليها .

ملخص الحكم :

أنه يبين من الاطلاع على القرار الوزارى رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ المعدل بالقرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٨ بشأن شروط الترقية لوظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى أنه حدد المؤهلات ومدد الخدمة فى المرشحين للترقية على الوجه الآتى :

- ١ — مؤهل عال تربوى مع مدة خدمة ١٠ سنوات .
- ٢ — مؤهل بين العالى والمتوسط تربوى بمدة خدمة ١٢ سنة .
- ٣ — مؤهل متوسط تربوى بمدة خدمة ١٤ سنة .

على أن تكون الترقية من بين نظار الابتدائى ويتم الترقية عن طريق مديريات التربية والتعليم المختصة وأن تكون التقارير السرية عن السنتين الأخيرتين ممتازة وأن يكون المرشح فى الدرجة السادسة وأن يكون مدة البقاء فى الوظيفة الأخيرة ثلاث سنوات وأن يكون المرشح من المشهود له بقوة الشخصية والمقدرة على تحمل المسؤولية وأن تكون الترقية تحت الاختبار لمدة عام .

ومن حيث أن المدعية والمطعون ضدها يتوافر في شأنهما ظروف شغل وظيفية مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائي إلا أن جهة الادارة قامت بترقية المطعون في ترقيتها الى شغل تلك الوظيفة وأسست اختيارها على أن السيدة .. « المطعون ضدها » نمتاز بقوة شخصيتها وبفوق مدرستها في النشاط العلمى والاجتماعى والرياضى وحصولها على الكثير من كؤوس التفوق والميداليات وشهادات التقدير وأن نتائج الامتحانات العامة في مدرستها تفوق نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية .

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل في الترقية بالاختيار أنه من الملائمات التى تترخص فيها الادارة الا أن مناط ذلك يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى أتخذ على أساسه المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية في العمل والكفاية وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئوليته والنهوض بأعبائه مع سير المواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية للموظف كذكائه وحصيلته العلمية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات وللادارة في هذا المجال أن تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها في الحالات الفردية وألا خالفت القانون اذا تنكرت في التطبيق مع ما وضعته من القواعد .

ومن حيث أن المدعية مستوفية للشروط التى وضعتها جهة الادارة للترقية الى الوظيفة المذكورة وأن تقاريرها عن السنوات السابقة على الترقية كانت بتقدير ممتاز وهذه التقارير تكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته فمن ثم فلا يجوز القول بأن المطعون في ترقيتها تفضل المدعية في هذه الناحية ولا يجوز الحجاج بأن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية تقل نتائجها العامة عن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المطعون ضدها لأن هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم المشار اليه والذى وضع المعايير الواجب توافرها في المرشح وليس من عداد تلك المعايير نتائج الامتحانات العامة لأن تلك النتائج

تخضع لاعتبارات متعددة سواء من ناحية الحالة الاجتماعية للتلاميذ وأولياء أمورهم وللبيئة الموجودة بها المدرسة ومقدار كثافة الفصول ومستوى المدرس القائم بالتدريس وهذه أمور لا سلطان — للمدعية عليها ولذلك لم تضمنها شروط الترقية .

وفي ضوء ما تقدم يكون القرار الطعن قد صدر مخالفا للقانون ويتعين بالتالى الحكم بالغاء فيما تضمنه من تخطى المدعية في الترقية الى وظيفة مفتشة مساعدة .

(طعن رقم ٢١٢ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

قاعدة رقم (٢٣٨)

المبدأ :

الترقية التى يجيز القانون الطعن فى القرارات الصادرة بها يندرج فى مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تطو بحكم طبيعتها الوظيفية التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى وان لم يصاحب ذلك نفع مادى — وظائف المخابر بوزارة التربية والتعليم تتدرج صعودا من وظيفة أمين مخبر الى مساعد مفتش الى مفتش حتى وظيفة مفتش اول مخابر — القرار الصادر بترقية أحد شاقلى وظيفة مساعد مفتش الى وظيفة مفتش اول ندبا يكون مخالفا لقواعد التدرج الوظيفى — لا يغير من هذا النظر أن يكون القرار قد صدر بالندب الى وظيفة مفتش اول مخابر طالما أن الندب يشكل فى مفهوم القرار تقليدا لوظيفة أعلى فى مجال الاختصاص وليس هو الندب بالمضى الاصطلاحى لهذا اللفظ — نتيجة ذلك — وجوب أن يتم من بين الحاصلين فعلا على الوظيفة الأدنى مباشرة فى مدارج السلم الوظيفى .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه ولئن كانت الترقية التى أجاز القانون الطعن فى القرارات الصادرة بها تنصرف أساسا الى تعيين

الموظف في درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لا شك في أنه ينسحب في مدلولها وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تملو بحكم طبيعتها الوظيفية التي يشغلها في مدارج السلم الادارى ، اذ أن الترقية بمعناها الأعم هي ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفى والادارى، ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تملو وظيفته في مجال الاختصاص وأن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادي .

وحيث أن الثابت من الاطلاع على الأوراق أن بتاريخ ٣١/٨/١٩٦١ أصدرت وزارة التربية والتعليم الامر التنفيذي رقم ٢٩٦ متضمنا ترقية خمسة من مفتشى المخابر بالدرجة الثالثة الى وظائف مفتش أول مخابر ، وأربعة من مفتشى المخابر بالدرجة الرابعة الى وظائف مفتش أول (ندبا) للمخابر وهؤلاء الأربعة هم ٠٠٠ و ٠٠٠ و ٠٠٠ وقد تبين من الأوراق ما يلى :

أولا : جاء في كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى بوزارة التربية والتعليم المرسل الى هيئة مفوضى الدولة والمؤرخ في ١٦ / ٣ / ١٩٧١ أن الموظفين الأربعة المطعون في ترقيةهم ينتمون الى الكادر الفنى المتوسط ، وأن أولهم منح الدرجة الرابعة في ٢١ / ٤ / ١٩٦٠ وكان يشغل وظيفة مفتش معام. من ١٥ / ١ / ١٩٥١ ، وأن الثانى منح الدرجة الرابعة في ١٢ / ١٠ / ١٩٥٧ وكان يشغل وظيفة مفتش معام من ١٥ / ١ / ١٩٥١ ، وأن الثالث منح الدرجة الرابعة في ٢٧ / ١٢ / ١٩٥٥ وكان يشغل وظيفة مفتش معام من ٩ / ١٢ / ١٩٥٣ ، وأن الرابع منح الدرجة الرابعة في ٢٦ / ٣ / ١٩٦٠ وكان يشغل وظيفة مفتش معام من ٣٠ / ٩ / ١٩٥٤ ، أما المدعى فقد منح الدرجة الرابعة الفنية العالية في ٢١ / ٧ / ١٩٥٥ وكان يشغل وظيفة مفتش معام، بدرجة مفتش علوم اعدادى من ٩ / ١١ / ١٩٥٩ .

ثانيا : جاء في كتاب الادارة العامة للتعليم السالف الذكر أن حركة الترقية موضوع القرار الطعن تضمنت ترقية بين رجال المعامل الى وظيفة مفتش أول معام من بين مفتشى المعامل المتدرجين

من وظيفة أمين معمل الحاصلين على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة أو من بين الحاصلين على مؤهلات عالية ويشغلون وظيفة مفتش معامل بدرجة مفتش علوم اعدادى . وجاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر بوزارة التربية والتعليم المؤرخ فى ٢٨ / ٤ / ١٩٦٣ أن المدعى شغل وظيفة مفتش معامل ندبا بموجب الأمر التنفيذي رقم ٥١٣ / ١٩٥٩ مع ثلاثة آخرين على سبيل التجربة : وقد تبين فشل هذه التجربة واستبعد الأربعة بعد ذلك من تفتيش المخابر لعدم قيامهم بمهام وظائفهم على الوجه الاكمل .

ثالثا : جاء بكتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى السالف الذكر انه اعتبارا من تاريخ انشاء وظيفة أمين معمل حتى عام ١٩٦١ لم يكن هناك تدرج للوظائف الفنية العملية وانما كانت الترقيات تتدرج من وظيفة أمين معمل الى وظيفة مفتش معامل ، ثم عدل التدرج من وظيفة أمين معمل الى وظيفة مساعد مفتش معامل ثم مفتش معامل . وبمصدر القرار رقم ٧٥ مساعد ١٩٧٠ وضع سلم وظيفى لرجال المعامل على أن يكون شاغلى الوظائف الاشرافية من بين العاملين الحاصلين على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة ، وجاء فى كتاب كبير مفتشى المعامل بوزارة التربية والتعليم المؤرخ ٢٨ / ٤ / ١٩٦٣ أن الوظائف الفنية بالوزارة قسمان : الأول ويشمل الوظائف الفنية التربوية ويشترط أصلا لشغلها الحصول على مؤهل عال فيما عدا الوظائف الفنية التربوية بالتعليم الابتدائى التى لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل عال والقسم الثانى يشمل الوظائف الفنية غير التربوية وهذه لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل عال ، فاذا كان من يشغلها حاصل على مؤهل عال فتكون هذه ميزة لها تقديرها عند المفاضلة بين أفراد الصف الواحد من المرشحين للترقية .

رابعا : جاء بكتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ فى ١١ / ١١ / ١٩٦٢ أن أساس الترقية من مفتش مخابر الى مفتش أول مخابر عناصره : الأول الدرجة المالية والثانى المؤهل والثالث تحقيق رغبة المرشح والرابع الحظوة الصحية والخامس التقارير السرية السنوية والسادس الاختبارات المباشرة وغير المباشرة لتقييم الشخصية والكفاية ، وانه

روعى عند الاختيار النوعى لوظيفة مفتش أول مخابر أقدمية العمل بالمخابر وأقدمية التوظيف •

خامسا : تبين من الاطلاع على التقارير السرية السنوية للمرقين الى وظيفة مفتش أول مخابر من موظفى الدرجة الرابعة أن كلا من المطمون فى ترفيتهم الثلاثة الأول ، حصل على تقدير ممتاز فى كل من سنتى ٥٩ / ١٩٦٠ أما الرابع فقد حصل على تقدير جيد فى كل من هاتين السنتين ، أما المدعى فقد جاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ فى ٢٨ / ١١ / ١٩٦٢ أنه حصل على ٧٦ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٥٩ / ١٩٦٠ ، وعلى ٨٠ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٦٠ / ١٩٦١ وعلى ٥١ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٦١ / ١٩٦٢ • ومرفق بالكتاب المذكور تقرير عن نتيجة الاختبار الميدانى والشخصى الذى أجرى للمرشحين لوظيفة مفتش أول مخابر وقد جاء فيه أن كلا من و حصل على نتيجة نهائية مقدارها ٩٥ درجة وحصل كل من و على نتيجة نهائية مقدارها ٦٤ درجة ، وهذا التقرير مؤرخ فى ١٧ / ٧ / ١٩٦١ ومذيل بتوقيع كبير مفتشى المخابر ، أما عن المدعى فقد جاء فى كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى المؤرخ فى ١٤ / ٣ / ١٩٧١ السابق الاشارة اليه أنه لم يمكن العثور على نتيجة اختبار لهضى أكثر من عشر سنوات على هذا الاختبار •

سادسا : جاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ ١٩ / ٣ / ١٩٦٢ أن التفتيش على عمل الطاعن كشف عن عدة مخالفات ارتكبها سنة ١٩٦٠ ، وأنه لم يتعاون مع منطقة كفر الشيخ حتى طلب مدير عام المنطقة نقله تخلصا منه وذلك بكتساب المنطقة السرى المرسل الى التفتيش فى ٢٣ / ١١ / ١٩٦١ ، وجاء فى كتاب مدير عام مديرية التربية والتعليم بكفر الشيخ المرسل الى كبير مفتشى المخابر فى ٢٩ / ٤ / ١٩٦٣ أن أوراق التحقيق الذى أجرته النيابة الادارية فى القضية ٢٠٣ لسنة ١٩٦١ والمتعلق بالمخالفات المالية التى ارتكبها الطاعن ، هذه الأوراق أرسلت الى ادارة الدعوى التأديبية فى ٢٥ / ٣ / ١٩٦٣ ، لاتخاذ الاجراءات اللازمة نحو محاكمة المخالفين

في هذه القضية تأديبيا وذلك بناء على قرار المديرية بتاريخ
٣٠ / ٣ / ١٩٦٣ .

سامعا : جاء في كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى المؤرخ في
١٦ / ٣ / ١٩٧١ انه في عام ١٩٦٧ رأت الوزارة الانتفاع بالحاصلين
على مؤهلات عالية من بين رجال المعامل لسد العجز القائم بتفتيش
العلوم ، فصدر بذلك أمر تنفيذى في ١٠ / ٨ / ١٩٦٧ بترقيتهم الى
وظيفة مفتش علوم ثانوى ، وشمل هذا القرار اثنين أحدهما المدعى
الذى رقى من وظيفة مفتش معامل بدرجة مفتش علوم اعدادى الى
وظيفة مفتش علوم ثانوى ثم رقى بعد ذلك الى وظيفة مفتش أول
علوم ثانوى ، ويشغل الآن الدرجة الثانية مثل زملائه في الأقدمية
الحاصلين على نفس المؤهل ، وبذلك فانه لم يضار بنقله الى تفتيش
العلوم ، بل انه لو بقى ضمن العاملين بالمعامل لما اكتسب المركز الأدبى
الذى يشغله بتفتيش العلوم .

وحيث أنه يخلص من جماع ما تقدم أن للمدعى مصلحة ظاهره
في الطعن في القرار رقم ٢٩٦ بتاريخ ٣١ / ٨ / ١٩٦١ الذى تخطاه
في الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر ندبا ، وذلك أن الترقية الى
هذه الوظيفة قد تمت من بين مفتشى المخابر الذين يشغلون الدرجة
الرابعة سواء كانوا ينتمون الى الكادر الفنى المتوسط أو الى الكادر
الفنى العالى ، وذلك اعتبارا بأن وظيفة مفتش أول مخابر هى وظيفة
فنية غير تربوية لا يشترط في شغلها أن يكون حائزا على مؤهل عال وان
كان يجوز شغلها من بين حملة المؤهلات العالية ، واذا كان المدعى
ينتمى أصلا الى تفتيش العلوم ويشغل وظيفة تربوية الا أن نقله الى
تفتيش المخابر ليس من شأنه أن يخل بحقوقه في التدرج في وظائف
المخابر طالما توافرت فيه شروط الترقية في مدارج هذا النوع من
الوظائف ، هذا وقد أوضح المدعى - على ما سلف بيانه - وجه
مصلحته في الترقية الى وظيفة مفتش مخابر على اعتبار انها وظيفة
أعلى في مدارج السلم الوظيفى للمخابر .

وحبث أنه من ناحية أخرى فقد تبين من الاطلاع على الأوراق

انه جاء بالكتاب المرسل من مدير ادارة الشؤون القانونية بوزارة التربية والتعليم الى ادارة قضايا الحكومة بتاريخ ٤ / ١٢ / ١٩٧٢ عن الحالة الوظيفية للسيد / ٠٠٠٠٠ انه رقى مفتشاً مساعداً للمعامل في ٩ / ١١ / ١٩٥٣ ، ولم يعثر في ملف خدمته على أوامر ادارية بترقيته الى مفتش معامل وانما قام بعمل هذه الوظيفة من سنة ١٩٥٤ الى سنة ١٩٦١ عندما رقى الى وظيفة مفتش أول معامل بالقرار المطعون فيه هذا والواضح من استقراء القرار المطعون فيه وما اشتمل عليه من ترقية أن وظائف المخابر تتدرج صعوداً من وظيفة أمين مخبر الى وظيفة مساعد مفتش للمخابر (ندبا) ، ومن وظيفة مساعد مفتش للمخابر الى وظيفة مفتش مخابر ومن وظيفة مفتش مخابر الى وظيفة مفتش أول للمخابر (ندبا) ، وهو الأمر الذي يقطع بأن ترقية السيد / ٠٠٠٠٠ من مساعد مفتش مخابر الى مفتش أول مخابر قد جاءت مخالفة لقواعد التدرج الوظيفي في وظائف المخابر الذي تخفى بهذه الترقية وظيفة مفتش مخابر ، أما قيامه بعمل هذه الوظيفة دون ترقية اليها فليس يجيز هذا التخطي طالما أن النذب الى وظيفة مفتش أول مخابر يشكل في مفهوم القرار الطعن تقليداً لمفتش المخابر لوظيفة أعلى في مجال الاختصاص ، وليس هو النذب بالمعنى الاصطلاحي لهذا اللفظ ، فوجب اذن أن يتم من بين الحاصلين فعلاً على الوظيفة الأدنى مباشرة في مدارج السلم الوظيفي وهي وظيفة مفتش مخابر .

وحيث انه متى كان ذلك فإن القرار المطعون فيه — اذ تضمن ترقية السيد / ٠٠٠٠٠٠ الى مفتش أول مخابر دون أن يصدر قرار قبل ذلك بترقيته الى وظيفة مفتش مخابر متخطياً بذلك المدعى الذي كان قد عين مفتشاً للمخابر يكون قد جاء مشوباً بعيب مخالفة القانون، ومن ثم يتعين الحكم بالغائه فيما تضمنه من هذا التخطي ، أما ماتعللت به جهة الادارة من أسباب بررت بها عدم صلاحية المدعى للترقية الى وظيفة مفتش أول فهي لاتقوم حائلاً بينه وبين الترقية ، ذلك أن قواعد الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر لم تشترط قضاء مدة معينة في وظيفة مفتش مخابر ، وانما كانت تقوم على أقدمية الدرجة المالية والمؤهل الدراسي والتقارير السرية ونتائج الاختبارات ، هذا والمدعى حاصل على مؤهل عال وكان وقت صدور القرار الطعن في الدرجة

الرابعة الفنية العالية منذ ٢١ / ٧ / ١٩٥٥ ، بينما كان المرقون بالمقرر المذكور في الدرجة الرابعة الفنية بالكادر المتوسط وقد حصل أقدمهم على هذه الدرجة في ٢٧ / ١٢ / ١٩٥٥ أى بعد أن حصل عليها المدعى أما عن نتائج الاختبار الميدانى والشخصى الذى تم عند اجراء الترقيات فقد ذكرت جهة الادارة انه لم يمكن العثور على نتيجة اختبار المدعى لمضى مدة طويلة على هذا الاختبار ، هذا ولا يسوغ أن يضار المدعى بفقد نتيجة اختبار طالما أنه لايد له في ذلك ، أما عن المخالفات التى نسبت الى المدعى وقت أن كان قائما بعمل مفتش مخابر بمنطقة كفر الشيخ التعليمية وهى المخالفات موضوع الدعوى التأديبية رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٦١ ، فان جهة الادارة لم تقدم دليلا على ثبوت الاتهام قبل المدعى في القضية المذكورة رغم طلب هذه القضية مرارا وتكرارا ، ومن ثم فليس هناك دليل على صحة هذا الاتهام من شأنه أن يحصل دون ترقية المدعى خاصة وأن تقريرى المدعى عن السنتين السابقتين على الترقيات موضوع القرار الطعين قد أوضحا أن مرتبة كفايته في هاتين السنتين لا تقل عن مرتبة ٥٠٠٠ الذى أقرت جهة الادارة ترقيته .

ومن حيث انه بناء على ماتقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطأ في تطبيق القانون اذ قضى برفض طلبات المدعى، ومن ثم يتعين — والحالة هذه — القضاء بالغاء القرار الصادر في ٣١ / ٨ / ١٩٦١ برقم ٢٩٦ فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر وما يترتب على ذلك من آثار مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن رقم ١٠٦١ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٢٣٩)

المبدأ :

اعتماد وزير التربية والتعليم في اول ابريل سنة ١٩٦٣ قواعد تنبئ المفتشين الاداريين والمفتشين والدارسين في برنامج المرقن نذا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية في وظائفهم — شروط التثبيت

في وظيفة مفتش ادارى التى تضمنتها هذه القواعد هى أن يكون المثبت في الدرجة الرابعة على الأقل ، والا يكون قد وقعت عليه عقوبات خلال الثلاث سنوات الأخيرة والا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو تقل تقاريره السرية عن مستوى جيد — أقرار جهة الادارة بأن المدعى قد توافرت فيه شروط الترقية الى وظيفة مفتش ماعدا شرط عدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار اليها في القواعد سائلة الذكر مما كان سببا لتخطيه في الترقية الى وظيفة مفتش ادارى بالقرار المطعون فيه — اذا تبين أن المدعى يسبق أحد المطعون في ترقيتهم في الأقدمية ويتساوى معه في الكفاية يكون المدعى أحق منه في الترقية — بثبوت أن اثنين من المرشحين الى وظيفة مفتش ادارى بالقرار المطعون فيه قد وقع عليهما جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصة بالتترقية يدل على أن الوزارة لم تعمل في شأنهما شرط عدم توقيع جزاء عليهما — نتيجة ذلك أن القرار المطعون فيه الصادر بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى يكون مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى هذه الوظيفة .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على أوراق الطعن أن السيد / وزير التربية والتعليم قد اعتمد في أول أبريل سنة ١٩٦٣ قواعد تثبيت المفتشين الإداريين والمنتدبين والدارسين في برنامج المرشحين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية في وظائفهم ، وقد تضمنت هذه القواعد شروط التثبيت في وظيفة مفتش وهي أن يكون المثبت في الدرجة الرابعة على الأقل والا يكون قد وقعت عليه عقوبات خلال الثلاث سنوات الأخيرة والا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو تقل تقاريره السرية عن مستوى جيد ، كما تبين من رد الوزارة المدعى عليها أن المدعى اجتاز برنامج المرشحين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ وأنه استبعد من بين المثبتين في وظائف مفتش الصادر بهم الأمر التنفيذي المطعون فيه رقم ٢٣ في ٢٦ / ١ / ١٩٦٥ بسبب توقيع عقوبة خصم يوم من مرتبه في ١٥ / ٧ / ١٩٦٤ وأنه رقى بعد ذلك إلى وظيفة مفتش ادارى بالأمر رقم ٥٤٠ بتاريخ ٦ / ١١ / ١٩٦٧ ويستفاد مما تقدم أن الوزارة

المدعى عليها أقرت بتوافر شروط ترقية المدعى الى وظيفة مفتش ادارى
عدا شرط عدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار اليها فى القواعد
المذكورة وأن سبب تخطيه هو توقيع الجزاء السابق عليه .

ومن حيث أنه تبين من الكشف المقارن بحالة المدعى والمطعون فى
ترقيتهم أن المدعى أحد المطعون فى ترقيتهم وهو السيد /
اذ الثابت من هذا الكشف أنه وأن اتحدت أقدمية المدعى فى الدرجة
السادسة ترجع الى ٢٨ / ١١ / ١٩٦٠ بينما ترجع أقدمية المطعون فى
ترقيته الى ٢٨ / ٩ / ١٩٦١ ، ومن ثم يكون المدعى وقد تساوى معه
فى الكفاية أحق بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى من المطعون فى ترقيته،
كما تبين من نشرة وزارة التربية والتعليم بتاريخى ١٦ من أبريل والأول
من أغسطس سنة ١٩٦٥ أن اثنين من المرشحين الى وظيفة مفتش ادارى
بالقرار المطعون فيه وهما السيدان و وقد وقع
عليهما جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصة بالترقية اذ وقع
على كل منهما جزاء الانذار الأول بتاريخ ٢٥ / ١٠ / ١٩٦٤ والثانى
بتاريخ ٢٣ / ١ / ١٩٦٥ أى خلال الثلاث السنوات السابقة على القرار
المطعون فيه ، مما يدل على أن الوزارة لم تعمل فى شأنهما شرط عدم
توقيع جزاء عليهما .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم ، واذا تبين أن المدعى أحق
بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى من المطعون فى ترقيته
على ما سبق بيانه ، فضلا على أن القرار المطعون فيه شمل بالترقية
السيدى المشار اليهما رغم توقيع جزاءات عليهما خلال الفترة المحددة
بالقواعد ، فمن ثم فان هذا القرار يكون قد صدر مخالفا للقانون فيما
تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة مفتش ادارى .

قاعدة رقم (٢٤٠)

المبدأ :

للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية عامة لممارسة سلطتها التقديرية في مجال الترقية بالاختيار — مناط ذلك لا تكون هذه القواعد مخالفة للقانون — مثال : وضع شرط في ترقية نظار المدارس الثانوية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية هو أن يكون الناظر في مدرسة لاتقل فصولها عن خمسة عشر فصلا — مخالفة هذا الشرط للقانون .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان للجهة الادارية في مجال الترقية بالاختيار أن تضبط ممارستها لسلطتها التقديرية بما ترى وضعه من القواعد التنظيمية العامة ، الا أن ذلك منوط بالا تكون هذه القواعد أو الضوابط مخالفة للقانون .

وقد صدرت حركة الترقيات المطعون فيها في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومفاد نص المادتين ٢١ ، ٣٩ من هذا القانون أن الترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار للكفاية وعند التساوى في مرتبة الكفاية يفضل الأسبق في الأقدمية وقد رسم المشرع الطريق التي يجب على الجهة الادارية اتباعه للوقوف على مدى كفاية العاملين ، وذلك بوضع تقارير سرية سنوية عنهم تكون الأساس الذي تقوم عليه الترقية بالاختيار وعلى ذلك فانه لايسوغ لها أن تطرح جانب التقارير السرية كلية وتسلك طريقا آخر للمفاضلة بين العاملين عند النظر في ترقيةاتهم .

ومن حيث أن دفاع الوزارة الوحيد في عدم ترقيةها للمدعى الى الدرجة الثانية بالاختيار يقوم على أن المدرسة التي كان ناظرا يقل عدد فصولها عن ١٥ فصلا ، وهذا الشرط لايدل بذاته على مدى كفاية المدعى بحيث يكون تخلفه مما يهدر الثابت بتقارير الكفاية ، وهى كما سبق البيان في المقام الأول الذى يتعين الاستناد اليه كعميار للمفاضلة

عند الترقية بالاقتدار ، خاصة وبعد أن نص الشارع بالنسبة للترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها على التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وبهذه المثابة فإن الوزارة إذ تخطت المدعى في الترقية للسبب المذكور فقط فإن هذا التخطي يكون غير قائم على أساس سليم ، وخصوصاً وأنه أسبق من بعض الذين شملتهم هذه الترقية في أقدمية الدرجة الثالثة ولم تقدم الوزارة لميلد على أنهم كلنوا يفوقونه في الكفاية وفضلتهم عليه لذلك في الترقية .

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٦)

قاعدة رقم (٢٤١)

المبدأ :

القاعدة التي قررتها وزارة التربية والتعليم بترقية حملة دبلوم معهد التربية العالي أو العاليية مع اجازة التدريس بالاقتدار — القول باخلالها بقاعدة المساواة مع حملة المؤهلات العاليية — لاسند له .

ملخص الحكم :

أن القاعدة التي وضعتها الوزارة وجرت الترقية على أساسها ومفادها أن يقع الاختيار من بين أولئك الذين يحملون دبلوم معهد التربية العالي أو العاليية مع اجازة التدريس ، ممن ترجع أقدميتهم في الدرجة السادسة الى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ لا تتطوى على مخالفة للقوانين واللوائح ومرد الحكمة فيها الى ما لأصحاب هذه المؤهلات التربوية بالذات من افضلية في وظائف التدريس ويكون معيار الترقية بالاقتدار في هذه الحالة مرتكنا الى الحق الثابت للإدارة فيما تقرره كمعصر من عناصر المفاضلة في مقام هذا النوع من الترقية كما استقر على ذلك قضاء هذه المحكمة .

(طعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٦)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المبدأ :

وضع قاعدة تقضى بالترقية بالاختيار الى الدرجة الرابعة لناظرات المدارس الابتدائية والثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانية المعينة بقرار وزاري والمقرر لناظراتها الدرجة الرابعة الفنية ممن أمضين المدة المقررة في الدرجة الخامسة — تحديد هذه المدارس بالقرار الوزاري رقم ٩٥٠٤ المؤرخ ٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ — عدم ورود اسم مدرسة إحدى الناظرات ضمن هذه المدارس — تخلف قاعدة الترقية بالاختيار في شأنها .

ملخص الحكم :

أن قواعد الترقية الى الدرجة الرابعة الفنية بالكادر الفني العالي الذي تشغل المطعون ضدها إحدى وظائفه في ميزانية ١٩٥٠ / ١٩٥١ الخاصة بالترقيات التي تمت في أغسطس وسبتمبر وأكتوبر سنة ١٩٥٠ تنص في البند الثاني منها ، وهو الذي تؤسس المطعون ضدها عليه دعواها ، على أن « يرقى بالاختيار ناظرات المدارس الابتدائية والثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانية التي تقرر لشاغلها الدرجة الرابعة والمعينة بقرار وزاري ممن أمضين المدة المقررة في الدرجة الخامسة » .

ويبين من الاطلاع على صورة القرار الوزاري رقم ٩٥٠٤ بتاريخ ٣ من أغسطس سنة ١٩٥٠ أن هذا القرار نص في المادة الأولى منه على أن تقسم المدارس الابتدائية للبنات الى ثلاث درجات أولى وثانية وثالثة ، وبعد أن حددت المادة الثانية المدارس التي تضمها كل درجة من هذه الدرجات نصت في فقرتها الأخيرة على أن « يشغل ناظرات مدارس الدرجة الأولى الدرجة الثالثة ، وناظرات مدارس الدرجة الثانية الدرجة الرابعة وناظرات مدارس الدرجة الثالثة الدرجة الخامسة » .

وباستعراض اسماء مدارس الدرجة الثانية المقرر لناظراتها
الدرجة الرابعة والمحددة في القرار المذكور يتضح أنها لا تتضمن اسم
مدرسة النهضة المصرية للبنات بشبرا وهي التي كانت المطعون ضدها
ناظرة لها حين صدور الترقيات المطعون فيها ، وينبنى على ذلك تخلف
قاعدة الترقية بالاختيار بالنسبة للمطعون ضدها .

(طعن رقم ١٠٢٨ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/١٥)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المبدأ :

صدور الترقية بالتطبيق للسلطة المطلقة المنصوص عليها بقرار
مجلس الوزراء الصادر في ١٧ / ٥ / ١٩٥٠ — ترخص الادارة في
اجرائها بشرط عدم اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

متى تبين أن الترقيات الى الدرجة الثانية الصادرة من وزارة
التربية والتعليم في أغسطس سنة ١٩٥٠ كانت مستندة الى سلطة
الادارة ، أعمالا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من مايو سنة
١٩٥٠ — بحيث يعود القول الفصل فيها الى تقديرها المطلق والى محض
ترخصها ، ولا يؤثمها الا عيب الانحراف بالسلطة — فانه لا محل
للقوف عند اقدمية المطعون لصالحه بالنسبة الى من تخطوه ، أو
التثبت بمقارنة كفايته بكفائتهم ، لأن المفاضلة بين الموظفين في مجال
الترقية بالاختيار أمر متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بما يتحلى
به الموظف من مزايا وصفات ، وماتلمسه فيه من كفاية واستعداد خلال
اضطلاعه بعمله ، وما يتجمع لديها عن ماضيه وحاضره من عناصر تعينها
على اقامة موازين التفاضل بالقسط ، وهذا التقدير تستقل به الادارة
بلا معقب عليها في ذلك مادام قد برى قرارها من عيب الانحراف
بالسلطة ، وهو ما لم يقدم عليه دليل .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩)

قاعدة رقم (٢٤٤)

المبدأ :

القرارات الوزارية المنظمة لشروط شغل وظائف التدريس بوزارة التعليم لا تتضمن قواعد تنظيمية عامة يستمد منها الموظف حقه في الترقية مباشرة — هي قرارات تتضمن الشروط التي يجب على جهة الادارة مراعاتها عند اجراء الترقية الى تلك الوظائف — الاثر المترتب على ذلك: ضرورة اصدار قرار ادارى بالترقية اذا ماتوافرت هذه الشروط — اجراء الترقية أو عدم اجرائها يظل أمر متروكا لجهة الادارة تتخذه في الوقت الذي تراه مناسباً حسب حاجة العمل وفي حدود الوظائف الخالية — لايجوز الزام جهة الادارة باجراء الترقية في تاريخ معين — الاحتجاج بأن ثمة قراراً سلبياً بالامتناع عن اجراء حركة الترقيات غير صحيح — أساس ذلك : أن القرار السلبي هو امتناع عن اصدار قرار كان واجبا على الادارة اصداره بحكم القانون .

ملخص الحكم :

أن القرارات الوزارية المنظمة لشغل وظائف التدريس بوزارة التربية والتعليم لا تتضمن قواعد تنظيمية عامة يستمد منها الموظف حقه في الترقية مباشرة دون حاجة الى اصدار قرار ادارى بذلك من الجهة المختصة وإنما كل ما تتضمنه هذه القرارات الوزارية هو بيان الشروط التي يجب على جهة الادارة مراعاتها عند اجراء الترقية الى تلك الوظائف وبذلك فانه اذا ماتوافرت هذه الشروط فان اجراء الترقية أو عدم اجرائها يظل أمراً متروكاً لتقدير جهة الادارة تتخذه في الوقت الذي تراه مناسباً حسب حاجة العمل وفي حدود الوظائف الخالية . ومصادقاً على ذلك فان قرار وزير التربية والتعليم رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٠ — بتاريخ ٩ / ٥ / ١٩٧٠ بشأن قواعد التنقلات والترقيات للوظائف الفنية وقراره رقم ١٨٩ لسنة ١٩٧٠ بتاريخ ١١ / ٨ / ١٩٧٠ بشأن ترقية المدرسين الاوائل للعام الدراسي ٧٠ / ١٩٧١ لم يتضمنا ترقية الى وظيفة مدرس أول ثانوى أو وكيل اعدادى اللتين يدعى المدعى

تخطيه في الترقية اليهما، بل تضمن هذان القراران الوزاريان القواعد العامة بشأن الترقية الى الوظائف الفنية ومنها هاتانوظيفتان • ومن ثم لم يتضمنا تخطيا للمدعى في الترقية ، كما لم يتضمنا الزاما على جهة الادارة بالترقية في تاريخ معين حتى يمكن أن يقال بأن ثمة قرارا سلبيا من جهة الادارة بالامتناع عن ترقية المدعى يحق له أن يطلب الغاء ذلك أن القرار السلبى هو بهذه المثابة تصرف ادارى سلبى مستكمل لجميع العناصر التى تجعل منه قرارا اداريا قابلا للطعن فيه بطريق الالغاء •

ومن حيث أنه متى كان من المقرر قانونا أن لجهة الادارة أن تختار الوقت الملائم لاجراء الترقية ولم يحدد المدعى قرارا معيناً يتضمن تخطيه في الترقية فان عدم قيام وزارة التربية والتعليم بترقية المدعى الى وظيفة مدرس ثانوى أو وكيل اعدادى منذ ١ / ٩ / ١٩٧٠ استنادا الى القرارين رقمين ٧٥ لسنة ١٩٧٠ و ١٨٩ لسنة ١٩٧٠ المشار اليهما لايشكل قرارا سلبيا مستوفيا للعناصر التى تجعل منه قرارا اداريا قابلا للطعن فيه بالالغاء • ومن ثم يكون طلب المدعى الغائه بالدعوى الراهنة غير مقبول •

(طعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

القاعدة في اجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحث الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى في درجة الكفاية يتعين ترقية الاقدم — المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى والذي يجيز اعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ملتزاه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التى تجربها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية — باطل بطلانا مطلق — أساس ذلك : يتعين الاعتداد فيما بين المستوفين لشروط شغل الوظيفة بترتيب أقدمياتهم — القول بغير ذلك يؤدى الى اهدار المراكز القانونية

المتساوية التي استقرت من حيث الأقدميات بغیر مقتضى — اذا كان لجهة الادارة أن تضع من الضوابط في حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فان هذه السلطة تجد حدها الطبيعي في أن تكون مطابقة للقانون وللتقواعد العامة وأن تحسن استعمالها اذا أجرت الادارة اختبارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لان معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لاهداف الأقدميات فضلا من عدم امكان الرقابة على مثل هذه الاجراءات .

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه لم يخطئ حين انتهى الى إلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى وظيفة موجه عام وترقية من تليه في أقدمية الفئة المالية « الثانية » وفي الوظيفة الأدنى موجه أول دون امتياز ظاهر لها عليه في الكفاية إذ أن ما قرره الواقع وترتيب الأقدمية فيما بينهما في تلك الفئة وفي الوظيفة السابقة مما لا يتغير تبعا لتقديرات وكلاء الوزارة مادام أن صلاحية كليهما لشغل الوظيفة وأهليته لها غير منكورة إذ الترقية لها تحكمها القاعدة العامة في الترقيات وهي أنه لايجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا كفاً وعند التساوي يتمين ترقية الأقدم ولا محل لما يثيره الطعن من أن مؤدى القرار الوزاري رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفني إعادة ترتيب شاغلي وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه علم على أساس ماتراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة التي تجريها مع كل منهم عندئذ كاختيار للمصلحة لها حيث تجرى تقسيمهم الى فئتين أول وثان إذ لا أساس لذلك من القانون الذي يقتضى الاعتراف فيما بين المستوفين شرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدمياتهم في سابقتها ، والاخذ بما يتجه اليه الطعن يؤدي الى اهدار المراكز القانونية التي استقرت لخويعها من حيث قدم كل منهم في درجته ووظيفته وترقيته بين اقرانه غيرها وما كان عليه خلال شغلها من درجة في الكفاية والى قلب الأقدميات أو تغييرها في مجال الترقية بغیر مقتضى بين المستوفين شرائطها وهو ما لا يملك القرار تغييره أو تحويله لجهة

الوكلاء اجراءه لمخالفة ذلك للقواعد القانونية واجبة الاتباع في الخصوص وخروجه عن سلطة مصدره والتي لاتعدو في خصوص موضوعه ترتيب أعمال الوظائف وضوابط اسنادها الى شاغلي الوظائف الأدنى فلا يصح الا في الحدود التي تكون احكامه فيها مجرد تنظيم للعمل وتقسيم له وتوزيعه على هؤلاء وباحسان قواعد تقدير كفايتهم لشغلها ولهذا — فان ماتضمنه القرار المشار اليه مما كانت نتيجة تطبيقه إعادة ترتيب وضع كل من المطعون ضده ومن شملها القرار المطعون فيه على غير الاساس الصحيح قانونا يكون باطلا ودعوى المطعون ضده ، تقوم على ما اورده في مذكراته الشارحة ردا على دفاع الوزارة على بطلان القرار في الخصوص ولم يجاوز الحكم طلباته حين اسس قضاءه على ذلك فهذه القاعدة على ماتقدم غير صحيحة وكما سبق أن قضت هذه المحكمة في حكمها في الطعن رقم ٨٠٥ لسنة ٢٦ ق بجلسة ١٩٨٢/٣/٢١ فانه اذا كان للدائرة أن تضع من الضوابط في حدود سلطتها التقديرية ماتراه اكفل بحق الاختيار للوظائف فان هذه السلطة تجد حدها الطبيعي في أن تكون مطابقة للقانون ولقواعده العامة وأن تحقق استعمالها ،فاذا جاءت ووضعت القاعدة التي من مقتضاها اجراء اختبار شخصي للترقية الى الوظائف التي ارتأتها فما كان يجوز لها أن تقسم الناجحين الى طوائف لأن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لاهداف الأقدميات مع عدم امكان الرقابة على مثل هذه الاجراءات وهو أمر يخالف القانون وتآباه العدالة مما يجعل الشرط الذي احتوته أحكام المادة ٤ من هذا القرار الوزاري رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ بالنسبة لهذا التقسيم باطلا بطلانا مطلقا .

(طعن رقم ٨٧٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة —
المادة الخامسة من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والاشراف

والتوجيه الفني والوظائف الأخرى معدلا بالقرار رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ —
المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع
ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذلك حسبظروف
العمل وطبيعة احتياجاته — يشترط في تلك الضوابط والمعايير (١) أن
تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها
من العاملين دون غيرهم . (٢) الا تكون تلك الضوابط والمعايير مخالفة
لأى حكم من احكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية
المنصوص عليها في القانون (٣) أن تكون الضوابط والمعايير معلومة
لدى اصحاب المصلحة ليحدثوا مراكزهم في ضوءها — اذا وضعت
الضوابط والمعايير مع الهدف المتقدم فانه لايجوز بعد ذلك لسلطة أدنى
أن تغفل أعمالها أو أن تخرج عن مضمونها أو أن تضيف اليها جديدا
والا كان قرار الترقية الذى يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب
ومخالفا للقانون — تطبيق .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة والذى صدر القرار المطعون فيه في ظل العمل باحكامه
تتضمن بأن تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها
سنويا ومايعملها من وظائف بالاختيار . . ويستهدى في تحديد مرتبه
كفاية شاغلى هذه الوظائف عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما
يبدية الرؤساء عنهم . . . ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على
اقتراح لجنة شؤون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار
بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة . واستنادا لهذا النص صدر
قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ في ٢١ من مايو سنة ١٩٧٤ بشأن
قواعد النقل والتميين في وظائف هيئات التدريس والاشراف والتوجيه
الفنى والوظائف الفنية الأخرى والمعدل بالقرار رقم ٩٠ في ٢٩ من
يونية سنة ١٩٧٥ ونصت المادة الخامسة منه على أن « يكون الترشيح
للتعيين في الوظائف الموضحة بعد باختبارات شخصية تجريها لجنة
الوكلاء لشاغلى المستوى السابق بشرط أن يكون المرشح باقيا لسه في
الخدمة اعتبارا من ٣١ من ديسمبر من السنة التى يتم فيها التعيين في

الوظيفة الاعلى عام على الاقل : ١ — مدير تربية وتعليم — مدير ادارة تعليمية من المستوى الاول — مدير ادارة عامة بديوان الوزارة — مستشار مادة ٢٠ — مدير ادارة تعليمية من المستوى الثانى — وكيل مديرية تعليمية — مدير ادارة بديوان الوزارة — موجه عام مادة • ، ويرتب المرشحون ترتيبا تنازليا فيما بينهم طبقا لمدة البقاء فى الوظيفة الاخيرة وفى حالة التساوى يفضل الاقدم فى تاريخ الاشتغال بالتعليم فالأقدم تخرجوا فالأكبر سنا • ويعين اللائقون الذين اجتازوا بنجاح الاختبار الشخصى بالمستوى الاول بالترتيب ثم الذين اجتازوا بنجاح المستوى الثانى — ويستدعى للاختبار العدد الذى تقرره لجنة الوكلاء فى ضوء عدد الوظائف الصالحة فيها فى كل من المستويين المشار اليهما •

ومن حيث انه يتضح من ذلك أن المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذاته وذلك حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته • • وغنى عن البيان انه يشترط فى تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم كما يجب الا تكون هذه الضوابط والمعايير مخالفة لاي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون وكذلك ينبغى أن تكون الضوابط والمعايير معلومة لدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوءها كى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها • وعلى ذلك فاذا ما وضعت السلطة المختصة قانونا هذه الضوابط والمعايير على الهدى المتقدم فانه لا يجوز بعد ذلك لسلطة أدنى أن تغفل أعمالها أو أن تخرج على مضمونها أو أن تضيف اليها جديدا والا كان قرار الترقية الذى يصدر على هذا المقتضى متسما بالمعيب ومخالفا القانون •

ومن حيث أن الثابت من مساق الوقائع المتقدمة أن لجنة الوكلاء التى اناط بها القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ اجراء الاختبار الشخصى للترشيح لشغل وظائف مدير تربية وتعليم ومافى مستواها لم تقم البتة باستدعاء العدد الذى حل عليه الدور للترقية لهذه الوظائف فى ضوء عدد الوظائف الشاغرة من هو اصلح لشغلها • وهذا السلوك من

جانب اللجنة يشكل مخالفة لصريح القاعدة التنظيمية العامة التي تضمنها ذلك القرار وخضروجا على حكمه ولا مبرر في أن هذا الاغسال لتلك القاعدة الجوهرية يوصم قرار الترقية بعيب مخالفة القانون ويؤدي الى بطلانه ولايسعف الجهة الادارية قولها بأن لجنة الوكلاء كانت على علم بالمرشحين ولديها عنهم حصيلة كافية من المعلومات مما يجعل اختيارها مبنيا على أساس سليم ذلك أن اهدار هذه القاعدة كلية يؤدي الى عدم اتاحة الفرصة لجميع المرشحين في الخوض بدلوهم تحت لواء المنافسة لاظهار قدراتهم وصولا لاختيار افضلهم واكثرهم كفاءة وهذا هو القصد والغاية من الاختبار الشخصي . كما لا يسعفها قولها بأن وزير التربية والتعليم اعتمد محضر لجنة الوكلاء المؤرخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ الخاص بالترقية المطعون فيها مما يعتبر تعديلا للمادة الخامسة من القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ ذلك لانه من الاصول القانونية انه لايجوز لقرار فردي في خصوصية معينة أن يخالف قاعدة عامة وردت في قرار تنظيمي عام والا شلت القاعدة القانونية العامة وفقدت عنصرها الهام وهو التجريد والمعموم .

ومن حيث أنه فضلا عن ذلك فالثابت من ناحية أخرى أن الجهة الادارية قامت بشغل الوظائف الشاغرة بمعاملين من ذات الادارات من الذين مارسوا العمل بها اذ رأت لجنة الوكلاء أحقيتهم في شغل تلك الدرجات وحجبتها عن غيرهم . ولامراء في أن قصر الترقية على من يشغل وظائف معينة دون غيرهم ممن يشغلون وظائف أخرى في مستواها فيه خروج على قواعد الترقية المقررة قانونا اذ ينطوي الامر على تخصيص أو تفضيل وظائف معينة على غيرها وهذا التخصيص لايجد له سندا من القانون في شأن النزاع المثل اذ الوظائف الشاغرة يتراحم عليها عند الترقية كل من استوفى شرائطها القانونية ولايجوز قصرها على شاغلي وظائف معينة وحجبها عن سواهم .

ومن حيث أن الجهة الادارية — حسبما يستفاد من الاوراق — لم تنكر أن المدعى مستوف كافة الشروط اللازمة للترقية وأن كانت قد ذكرت في تقرير طعنها أن كلا من المطعون عليها يخلف مؤهلات دراسية

تفوق المؤهل الحاصل عليه المدعى — على ماسلف بيانه — الا أن ذلك ليس دليلاً على عدم كفاءته أو أن شروط الترقية غير متوافرة في حقه فإذا ما ثبت تحقق تلك الشروط على نحو ما استلزمه القانون فلا يجوز حرمانه من الترقية .

ومن حيث أن الواضح من الاطلاع على كشوف المقارنة للحالة الوظيفية لكل من المدعى والمطمون في ترقيتهما و أن المدعى وأن كان يتساوى في أقدمية الفئة الثانية مع الاول اذ يشغلها كل منهما من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ — الا أن المدعى يسبقه في أقدمية الفئة الثالثة اذ رقى اليها في ٩ من أبريل سنة ١٩٦١ بينما رقى اليها المطمون في ترقيته الاول في أول يوليو سنة ١٩٦٤ ومن ثم يعدو المدعى أحق بالترقية الى وظيفة مدير تربية وتعليم مادامت شرائط الترقية قد تكاملت في شأنه وبالتالي يكون القرار المطعون فيه رقم ٥٢ الصادر بتاريخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ اذ تخطاه في الترقية الى هذه الدرجة قد جاء مخالفا للقانون وأجب الالغاء .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المدعى قد عين في وظيفة مدير تربية وتعليم بمحافظة البحر الاحمر بالقرار رقم ١٧٤ في ٣١ من أغسطس سنة ١٩٧٦ ومن ثم تفدو مصلحته في الدعوى الماثلة محصورة في أرجاع أقدميته في تلك الوظيفة الى تاريخ صدور القرار المطعون فيه في ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ .

(طعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١٢/٥)

ثانيا : ترقيات معلمى التربية البدنية :

قاعدة رقم (٢٤٧)

البدء :

ترقية معلمى التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة —

قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٣/٩ والمتضمن ايجاب هذه الترقية بعد مضي خمس سنوات — لا يعمل باحكامه بعد تاريخ نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة نظم أحكام التعيين والترقية تنظيميا عاما شاملا وهذا التنظيم من شأنه أن ينسخ الأحكام السابقة أعمالا للأثر الحال المباشر للقانون المذكور ، الذي قضت المادة الأولى من مادتي اصداره بأن « يعمل في المسائل المتطعة بنظام موظفي الدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون ٠٠ ويلغى كل حكم يخالف هذه الأحكام » ومقتضى ذلك أن يسقط قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ مارس سنة ١٩٤٧ بشأن معلمي التربية البدنية في مجال التطبيق القانوني ، فيما نص عليه من ترقية حتمية بوصفه قرارا منظما لترقية طائفة من طوائف موظفي الدولة على وجه لا يتفق وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم يكون أثر هذا القرار قد زال من تاريخ العمل بالقانون المذكور ، الذي لا يوجد بين نصوصه ، ما يقيد سلطة الادارة بوجوب ترقية معلمي التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة ، ترقية حتمية بمجرد قضائهم خمس سنوات في الخدمة .

(طعن رقم ١٤٥٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٠/١)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

ترقية غئة معلمي التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة . طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٣/٩ — مناطها أن يكون الموظف قد عين قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستوفى مدة الخمس سنوات المنصوص عليها في القرار قبل هذا التاريخ ايضا — ليس للموظف الذي لم يتم المدة قبل هذا التاريخ الا مجرد أمل في الترقية .

ملخص الحكم :

متى كان المدعى قد عين في خدمة الحكومة في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٤٨ وعلى حد زعمه في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ لا يكون قد أمضى في خدمتها ٥ سنوات سابقة على أول يولية سنة ١٩٥٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فانه لا يفيد من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ من مارس سنة ١٩٤٧ بشأن معلمى التربية البدنية ، ولا وجه لما قضى به الحكم المطعون فيه ، من أن المدعى قد اكتسب مركزا قانونيا ذاتيا في الاغادة من هذا القرار ، بمقولة ان تعيينه قد تم قبل العمل بالقانون المذكور ، ذلك لأنه لم يكن للمدعى سوى مجرد أمل في الترقية الى الدرجة الثامنة اذا ما أمضى المدة المذكورة في الخدمة واذ بدأ نفاذ هذا القانون قبل أن يستكمل هذه المدة فانه يكون قد أدركه بآثره المباشر ومن ثم تسرى عليه أحكامه باعتباره القانون الواجب التطبيق .

(طعن رقم ١٥٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٠/١/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٢٤٩)

المبدأ :

ترقية معلمى التربية البدنية طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ مارس ١٩٤٧ — شرطها قضاء خمس سنوات في خدمة حكومية لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة — ينبغى ان تقضى هذه المدة بأكملها في تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ، ومن ثم لا يعتد في هذا المقام بالمدة التى تقضى بتعليم الرياضة في جهة غير حكومية مثل مدارس التعليم الحر — لا يغير من ذلك ضم مدة التعليم الحر الى اقدمية الدرجة المعين فيها طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ مارس سنة ١٩٤٥ .

ملخص الحكم :

ان مدة الخمس سنوات المشترطة لاكتساب الخبرة الفنية التى تؤهل معلم التربية البدنية بوزارة التربية والتعليم ، لاستحقاق الدرجة

الثامنة بماهية قدرها ستة جنيهات شهريا ، بحسب قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ مارس سنة ١٩٤٧ ، ينبغي أن تقضى بأكملها في تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ومن ثم فلا يجوز الاعتدال ، في هذا المقام ، بالمدة التي تقضى في تعليم الرياضة البدنية ، بجهة غير حكومية ، مثل مدارس التعليم الحر ولا وجه للقول بأن قرار مجلس الوزراء المشار إليه ، وقد استمد أحكامه من القواعد التي كان قد أقرها المجلس الأعلى للتعليم الحر ، بجلسته المنعقدة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، بالنسبة إلى معلمى التربية البدنية بمدارس التعليم الحر ، فإنه ينبغي الاعتداد بمدة الخدمة السابقة بمدارس التعليم الحر ، لمعلمى التربية البدنية بوزارة التربية والتعليم ، فتعتبر الخدمة المذكورة — من باب أولى — من نوع الخدمة الحكومية التي تكسب الخبرة الفنية المطلوبة ، لا وجه لهذا القول ، ذلك أن قرار مجلس الوزراء المين أنفا قاطع الحكم — كما سلف البيان — في الاعتداد فقط بمدة العمل الحكومى السابق ، لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة ، واذ ورد هذا القرار على خلاف الأصل ، في تحديد المرتبات ومنح الدرجات فإنه لا يجوز التوسع في تفسير حكمه أو القياس عليه ، كما أن الحكمة التشريعية التي استهدفها تقوم — حسبما جاء في مذكرة اللجنة المالية التي أقرها مجلس الوزراء — على أن الفرق أصبح ، بين معلمى التربية البدنية بمدارس الوزارة ومعلمى التربية البدنية بالتعليم الحر ، من حيث الماهية والدرجة ، كبيرا ، مع أن ٠٠ معلم التربية البدنية بالمدارس الأميرية في الغالب يفضل معلم التربية البدنية بالمدارس الحرة ، كما جاء بكتاب الوزارة المؤرخ ٣٠ من يونية سنة ١٩٤٦ ، ويكون من الجنب عمل هذه التفرقة بينهم .

وحيث أن معلمى التربية البدنية بالمدارس الأميرية كثيرا ما تقدموا بالشكوى من هذا الوضع الشاذ ، لذلك توصى وزارة التربية والتعليم بمسارعتهم على الأقل بزملائهم في التعليم الحر من حيث القواعد التي تطبق في تحديد المرتبات والدرجات حتى يستقيم الحال ٠٠ فهذه الحكمة التشريعية تنطوى على تفضيل مستوى تعليم التربية البدنية في الحكومة على مستوى التعليم الحر ، مما ينبغي عن مقصود الشرع اعتبار الخدمة في التعليم الحر ، مثل الخدمة في الحكومة ، في اكتساب الخبرة

الفنية المطلوبة ، ولو كان في مقصود المشرع الاعتداد في هذا المجال ،
بمدة الخدمة السابقة في التعليم الحر ، لما أعوزه النص على ذلك صراحة .
(طعن رقم ٧٦٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٦/٣٠)

الفرع الثاني

المركز القومي للبحوث التربوية

قاعدة رقم (٢٥٠)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومي
للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المتفرغ
له — وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار وهى الكفاية
مع التقيد بالاقدمية — لا يجوز لجهة الادارة اشتراط الحصول على
درجة الدكتوراه لشغل وظيفة مدير المركز طالما لم يشترطها قرار
تنظيمه .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٨٨١
لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومي للبحوث التربوية يتبين ان المادة الثالثة
منه قضت بان يتولى ادارة المركز القومي للبحوث التربوية ا — مجلس
ادارة يشكل على الوجه الآتى ٢٠٠٠٠ — مدير متفوق للمركز يصدر
بتعيينه وتحديد مرتبه قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير
التربية والتعليم وتحدد اختصاصاته وصلاحياته بقرار من مجلس
الادارة . كما اناطت المادة الخامسة منه بمجلس الادارة اصدار اللوائح
المتعلقة بتعيين العاملين بالمركز وترقيتهم ونقلهم ووضعهم وتحديد
مرتباتهم ووظائفهم ومعايشتهم وفقا لاحكام قانون الهيئات العامة
ومقتضى ذلك ان المركز القومي للبحوث التربوية هو هيئة عامة له موازنة

خاصة به طبقا للمادة السابقة من القرار المشار اليه ويتولى مجلس الادارة المهيم على نشاطه اصدار اللوائح الخاصة بالعاملين كما ان مديره المتفرغ يصدر بتميينه قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التربية والتعليم كما يحدد رئيس الجمهورية راتبه واختصاصاته وصلاحياته .

ومن حيث انه ترتب على ذلك فليس في قرار انشاء المركز أية شرائط خاصة بالنسبة لمن يشغل وظيفة المدير المتفرغ له .

ومن حيث انه حين جاءت وزارة التربية والتعليم عند ترشيحها لمن يشغل وظيفة مدير المركز وأعدت مذكرة لعرضها على رئيس الجمهورية من بين المديرين العاملين العاملين به والمشهود لهم بالامتياز المبرز والكفاية اللازمة للنهوض بأعباء الوظيفة رأت تفضيل المرشح الحاصل على درجة علمية في العلوم التربوية (دكتوراة) نظرا لطبيعة الوظيفة المطلوبة للإشراف على المركز اذا كان ذلك كذلك فان هذا التفضيل يكون قد صدر بالمخالفة للقانون ، ذلك ان شرط الحصول على درجة الدكتوراة ليس ضمن شرائط تقلد هذه الوظيفة ، لا يعرف ذلك القانون العام ولا القواعد الخاصة الصادرة في تنظيم انشائه بمقتضى قرار رئيس الجمهورية المشار اليه وهى اضافة لم تكن غايتها سوى انحصار التقدير في شخص معين بذاته ، ذلك ان المفاضلة كانت بين اثنين احدهما حاصل على هذه الدرجة فقط ، فهم اذن مفاضلة صورية ، أهدرت العناصر الأساسية لصحة الاختيار فمناط الاختيار قانونا من بين المرشحين بالنسبة لشغل هذه الوظائف هو ما ورد بملف خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم .

ومن حيث ان الاوراق حافلة بكفاية الطاعة وجهودها في خدمة الوظائف التي تولتها فانه عند تساوى مرتبة الكفاية في مرشحين يتعين تفضيل الاقدم ، وكانت هي في الدرجة الأولى قبل المطعون في ترقيته بما يناهز عاما ونصف عام .

ومن حيث أنه ومتى كان ذلك كذلك . وكان اشتراط الحصول على

الدكتوراه مواصفة متنوعة فان جهة الادارة لم يكن لها ان تتفزع بها لاهدار ما للمدعية من اقدمية وكفاية ويكون قرارها لذلك قد صدر على خلاف الواقع والقانون معا .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا النظر فيكون بدوره قد خالف حكم القانون حقيقا بالالغاء وبالغاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ٢٤/٢/١٩٧٧ فيما تضمنه من تخطى المدعية في التعيين في وظيفة مدير المركز القومي للبحوث التربوية بدرجة وكيل وزارة ذات الربط ١٤٠٠/١٨٠٠ جنيتها سنويا وبديل التمثيل المقرر لوكلاء الادارة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزمته الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ١٦٠٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

الفرع الثالث

السكك الحديدية

قاعدة رقم (٢٥١)

المبدأ :

الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية — القواعد التي تنظم شئون موظفيها — اختصاص مدير علم الهيئة ومجلس ادارتها بالهيمنة عليها وتعريف امور موظفيها تحت اشراف وزير المواصلات — انعقاد محطة ترقية الموظفين بالاقدمية لغاية الدرجة الرابعة للمدير العلم وبالاختيار والاقدمية لمجلس الادارة و موافقة الوزير فيما فوق ذلك — اختلاف دور لجنة شئون الموظفين في الهيئة عن دورها في وزارات الحكومة ومما لحها الاخرى — عدم سريان حكم المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم موظفي الدولة على الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية — قيام حكمها على اساس تشريعي يتناقى مع انعدام الصلة المباشرة بين

الوزير. ومجلس الادارة ولجنة شئون الموظفين بالهيئة — قيام مدير الهيئة بعرض توصياتها فيما يعرضه من أمور تدخل في اختصاص مجلس الادارة — سكوت مجلس الادارة أو عدم اعتراضه دون سبب على ما أبدت فيه اللجنة رأيا لا يستفاد منه قرار ضمنى بالموافقة طبقا لنص المادة ٢٨ من قانون موظفى الدولة — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان موظفى السكك الحديدية ومستخدميها وعمالها لا يفرجون عن كونهم من طوائف موظفى الدولة ومستخدميها وعمالها ومن ثم فانهم يخضعون فى الأصل لنظم التوظيف التى تحكم زملاءهم فى دوائر الادارة الدولة . انما اقتضى الوضع الخاص لمصلحة السكك الحديدية أن يرد على هذا الأصل استثناء باعتبارها مرفقا من المرافق التجارية التى يراعى فى نظمها عادة أن تكون من المرونة والبساطة بحيث تستجيب لمقتضيات ادارة هذا المرفق الحيوى وذلك على غرار النظم المتبعة فى ادارة المشروعات التجارية وقد اقتضى هذا الوضع الخاص حتى قبل ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٦ الخروج على بعض النظم العامة بالنسبة الى موظفى السكك الحديدية ، وقد تضمن كل من المرسوم بقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٣١ والقانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ استثناءات هامة من قواعد التوظف العامة خاصة فى شأن تعيين الموظفين وترقيتهم وغير ذلك من شئون التوظف والحال كذلك فى شأن الجهات المختصة بممارسة هذه الاختصاصات الاستثنائية ، اذ عهد بها الى مجلس الادارة ويقوم السيد مدير عام السكك الحديدية بعرضها عليه على الوجه المبين بالتشريعين السالف ذكر أحكامهما المتعلقة بتنظيم التوظف والتشريعات الخاصة بهذه المصلحة لا يشير أى منهما الى لجنة شئون الموظفين وتعدد مهمتها . فلما صدر قانون نظام موظفى الدولة واضحى سارى المفعول من أول يوليو سنة ١٩٥٢ تضمن فى المادة ١٣١ منه نصا يقضى بعدم مريان أحكامه على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين . ومن أجل هذا ظلت الاستثناءات المشار اليها نافذة فى شأن موظفى السكك الحديدية حتى بعد العمل بالقانون رقم ٢٩٠ لسنة ١٩٥١ ، آية ذلك صدور المرسوم بقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٤٩ باختصاصات مجلس ادارة السكك الحديدية مما يؤكد استمرار سريان هذا القانون على موظفى السكك الحديدية . بل صدرت بعد ذلك قوانين أخرى باستثناء بعض طوائف موظفى السكك الحديدية من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالأقدمية ومن ذلك القانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن خدمة القطارات بالمصلحة ، وهو يقضى بحساب أقدمية بعض طوائف موظفى السكك الحديدية الذين منحوا أو رفقوا أو يرقون الى درجات أعلى بصفة شخصية بالتطبيق لأى قانون أو قرار على أساس أقدمية التشغيل الفعلية ، والمخزنية والكمسارية ومستخدموا البلوك والمناورة ومستخدموا الدريسة . ويدخله فى مجال هذه الاستثناءات البارزة عدم جواز أعمال المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تنص على أن « لجنة شئون الموظفين ترفع اقتراحاتها الى الوزير لاعتمادها فإذا لم يعتمدها الوزير أو لم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة وتنفذ » فلا يمكن اعمال حكمها فى مصلحة السكك الحديدية وعلّة ذلك واضحة من استعراض نصوص القوانين الخاصة التى نظمت هذه المصلحة . فالسياسة التى قام عليها القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ المعدل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٥٣ فى هذا الخصوص هى اعتبار الصلة مباشرة بين المدير العام للمصلحة ومجلس ادارة هذه المصلحة ، فهو الذى له حق المبادرة بالاقترح وهو الذى عليه ان يعرض ، ولا اتصال للجنة شئون الموظفين فى ذلك . ويتنافى هذا بحكم اللزوم مع امكان افتراض صدور قرار ضمنى بالموافقة على اقتراح لجنة شئون الموظفين بالتطبيق لنص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمقولة مرور شهر على رفع اقتراحها دون اعتراض الوزير عليه اعتراضا مسببا مادام هذا القانون الخاص بالسكك الحديدية قد نظم تدرج الأمر فى نظر الترقيات المشار اليها تدرجا خاصا يتبدأ من المدير العام الذى يعرض مباشرة على مجلس الادارة ثم تكون الصلة بعد ذلك مباشرة بين مجلس الادارة ووزير المواصلات . وقد نظمت المادة الرابعة من قانون ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ هذه الصلة فجعلت قرارات مجلس الادارة فى هذا الخصوص غير نافذة الا بقرار يصدر من وزير المواصلات . ولم تنص على إمكان افتراض موافقة ضمنية على قراراتها لمرور مدة على رفعها اليه دون الاعتراض اعتراضا مسببا كما هو الشأن فى قوانين أخرى مما يقطع بأن

هذا الوضع الخاص يختلف عن الوضع العام في المادة ٢٨ من قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وغنى عن البيان هنا أن السياسة التشريعية التي تقوم عليها هذه المادة بين أحكام قانون التوظيف العام تفترض أن يكون الاتصال بين لجنة شؤون الموظفين وبين الوزير مباشرة حتى يمكن أن يستفاد من سكوت الوزير وعدم اعتراضه اعتراضا مسببا على قرار اللجنة ، أن يستفاد من ذلك قرار ضمنى بالموافقة على توصية اللجنة . وظاهر أن الحال مختلف وأن القياس بعيد بين هذا الوضع من جهة ، وبين سير الأمور في التدرج الرئاسي في شأن الترقية الى الدرجات التي يختص بها مجلس ادارة هيئة السكك الحديدية ومن بعده وزير المواصلات طبقا للقانون الصادر باختصاصات مجلس ادارة السكك الحديدية سنة ١٩٤٩ . فلئن كان الوضعان متماثلين حتى الدرجة الرابعة التي يكون الاتصال فيها مباشرة بين لجنة شؤون الموظفين والمدير العام للسكك الحديدية وهي الترتيبات لغاية الدرجة الرابعة شريطة أن يكون المرقي هو أقدم زملائه — الفقرة (أ) بند (١) مادة ثانية من قانون سنة ١٩٤٩ — فإن الوضعين لا شك مفترقان بالنسبة للترقيات الى الدرجات الأعلى من الرابعة أو بالنسبة للترقية بالاقتدار في الدرجات الاولى . كان ذلك انما ولا يزال ، من اختصاص مجلس الادارة وعلى المدير العام ان يرضعها عليه ، وتكون قرارات مجلس الادارة في هذا الشأن نافذة بقرار يصدره وزير المواصلات .

وتأسيسا على ذلك ، لاحق للمدعى أن يتمسك بحكم المادة ٢٨ من قانون موظفي الدولة ، ولا يقبل منه القول . في ظل التفسير السليم لهذا النص « أنه لما عادت لجنة شؤون الموظفين وقدمت مذكرتها الثالثة رقم ٣٩ في ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ رأى مجلس الادارة في ٣ من فبراير سنة ١٩٥٥ تأجيل النظر في تلك المذكرة دون أسباب ، ومتى كان قد انقضى شهر من تاريخ هذه المذكرة دون أن يعتمد الوزير ما جاء بها أو يبين اعتراضه عليها فتعتبر المذكرة عند ذلك معتمدة وتنفذ ويعتبر المدعي نفسه مرقي الى الدرجة الاولى من ٢ من فبراير سنة ١٩٥٥ » ذلك أن مثل هذا القول يخرج عن مجال التطبيق الصحيح لنص المادة ٢٨ لأن توصيات لجنة شؤون الموظفين بالسكك الحديدية فيما يتعلق بالترقيات الى الدرجة الثالثة فما فوقها ، انما يقوم بعرضها المدير العام على مجلس

الادارة ، وهي السلطة التي تتدخل العرض على الوزير وبعبارة أخرى
فان توصيات هذه اللجنة أيا كان عدد تكرارها أو كانت درجة اصرارها
فانها لا تعرض على الوزير مباشرة خلافا لما يجرى عليه العمل في باقى
المصالح الحكومية ومختلف الوزارات •

(طعن رقم ٢٢٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠)

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

القيود التي وضعها قانون نظام موظفي الدولة على سلطة الادارة
في اجراء الترقيات — الخروج على بعض هذه القيود بالنسبة لطوائف
من موظفي مصلحة السكك الحديدية طبقا للقانون رقم ٤٧٨ لسنة
١٩٥٤ •

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قيد من سلطة الادارة في اجراء
الترقيات ، بأن جعل المناط في الترقية بالأقدمية ، ومع ذلك تجوز الترقية
بالاختيار للكفاية في نسبة معينة • وحدد في المادة ٣٥ منه أساس
الأقدمية ، بأن جعلها من تاريخ التعيين في الدرجة بصفة عامة ، ولهذا
فان مصلحة السكك الحديدية حين رأت الخروج على هذه القواعد
بالنسبة لبعض الطوائف استصدرت القانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤
بشأن خدمة القاطرات بمصلحة السكك الحديدية ، ونصت المادة الثالثة
منه على ان « تصبب أقدمية الموظفين الذين منحوا أو رفقوا أو يرقون
الى درجات أعلى بصفة شخصية بالتطبيق لأى قرار أو قانون على
أساس أقدمية التشغيل الفعلية وذلك في الوظائف الفنية الخاصة الآتية :
سائقو ووقادو القاطرات — نظار ومعاونو المحطات — التذكرجية
والمخزنجية والكمسارية — مستخدمو البلوك والمناورة — مستخدمو
الدريسة والاشارات » •

(طعن رقم ١٧٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

قاعدة رقم (٢٥٣)

المبدأ :

الكادرات الخاصة ببعض طوائف المستخدمين بمصلحة السكة الحديد — مناط الترقية بين المستخدمين الخاضعين لهذه الكادرات هو الأقدمية الفعلية دون اعتداد بالأقدمية الاعتبارية — قرار مجلس الوزراء ١٩٤٥/١٢/١٦ .

ملخص الحكم :

في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٥ وافق مجلس الوزراء على تعديل الكادر الخاص ببعض طوائف المستخدمين بمصلحة السكة الحديدية والتلغرافات والتليفونات (ومن بينهم طائفة الكمسارية) وفقا لما ورد بمذكرة اللجنة المالية المرفوعة اليه في هذا الصدد . وفي ١٦ من مارس سنة ١٩٤٧ تقدم مدير عام مصلحة سكة حديد وتلغرافات الحكومة الى مجلس ادارة المصلحة بمذكرة رقم ٨٦ بالقواعد الخاصة بتنفيذ هذه الكادرات . والمستفاد مما ورد بهذه المذكرة وبالمذكرة المقدمة من اللجنة المالية في هذا الصدد أن الترقيات التي تجرى بين المستخدمين الذين تشملهم هذه الكادرات المناط فيها الأقدمية الفعلية في شغل الدرجة دون اعتداد في هذا الصدد بالأقدميات الاعتبارية ، وذلك نظرا لطبيعة أعمال هؤلاء المستخدمين وما تتطلبه من خبرة وبران لا تكتسب الا بممارستهم فعلا أعمال الوظائف التي يتدرجون فيها .

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

قاعدة رقم (٢٥٤)

المبدأ :

وضع قواعد خاصة لترقيات العاملين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية بطريق الامتحان — أعمال هذه القواعد جنبا الى جنب مع القواعد العامة للترقية بالاختيار وبالأقدمية — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى بأنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفي الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لهذا النظام اللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان في الترقية الى الدرجات الأعلى أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وإنما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنباً الى جنب مع القواعد التي نظمت الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار فقد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار إليها كالآتي « اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى « بأن يشترط للترقية الى الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة اجتياز امتحانات خاصة » فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وإنما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التي تستوجب اجراء امتحانات أو التي تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة « الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات » تفيد أو تعنى أى منهما أن واضع اللائحة قصد أن يضع قيوداً أو حدوداً على ماخوله من سلطة تقديرية كاملة في تحديد نوع هذه الوظائف وقد يكون هذا النوع هو الأغلب الأعم — فهذا الاتجاه في التفسير لا يجد له سنداً من النصوص السابقة وعلى النقيض من ذلك فإنه يسوغ القول بأنه لو اراد واضع اللائحة تقييداً وتحديداً للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص لأفصح عن ارادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية الى الوظائف الأعلى من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار ذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية الى سائر الوظائف وإنما استثنى الوظائف الرئيسية كما أنه على ما سلف البيان كان بالنسبة للترقية الى وظائف المرتبة الأولى نظاماً

مرحليا يتوقف العمل به في نهاية السنة المالية ١٩٦٤ / ١٩٦٥ ومن المتصور وقد خول مجلس الادارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية اليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة في تعديل ما يصدر من قرارات في هذا الشأن بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقا للصالح العام ، من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ومن ثم فإن أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار بعد تعميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الأحوال التي لم يستلزم للترقية فيها اجراء امتحانات خاصة .

(طعن رقم ١١٤١ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٣)

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وانما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التي تستوجب اجراء امتحانات أو التي تتحدد بقرار من وزير المواصلات — اللائحة لم تضع قيودا على السلطة التقديرية للوزير في تحديد نوع هذه الوظائف — تعميم نظام الامتحان للوظائف الأعلى ليس من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية أو بالاختيار — هذه القواعد بعد تعميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الاحوال لاتستلزم اجراء امتحان .

ملف الحكم :

يبين من استقراء المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ ، واللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان في الترقية الى الدرجات الأعلى ، أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام ، وانما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها

جنباً إلى جنب مع القواعد التي نظمت الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار ، قد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار إليها كالآتي « إذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة ، تكون الترقية إلى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان ويمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى بأن « يشترط للترقية إلى الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة اجتياز امتحانات خاصة .. » فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة ، وإنما يقوران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية إلى الفرجات التي تستوجب إجراء امتحانات أو التي تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة « الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات » تفيد أو تعني أى منها ، أن واضح اللائحة قصد أن يضع قيوداً أو حدوداً على ماخوله من سلطة تقديرية كاملة في تحديد نوع هذه الوظائف — وقد يكون هذا النوع هو الأغلب الأعم — فهذا الاتجاه في التيسير لا يجد له سنداً من النصوص السابقة ، وعلى النقيض من ذلك أنه يسوغ القول بأنه لو أراد واضع اللائحة تقييداً ، وتحديدًا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص ، لافصح عن إرادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية إلى الوظائف الأعلى ، من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار ، ذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية إلى سائر الوظائف وإنما استثنى الوظائف الرئيسية ، كما أنه — على ما سلف البيان — كان بالنسبة للترقية إلى وظائف المرتبة الأولى نظاماً مرحلياً يتوقف العمل به في نهاية السنة المالية ١٩٦٤ / ١٩٦٥ ، ومن المتصور وقد خول مجلس الإدارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية إليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة في تعديل ما يصدر من قرارات في هذا الشأن ، بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقاً للمصالح العام ، من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ، ومن ثم فإن أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار

بعد تعميم نظام الامتحان ، بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الاحوال
التي لم تستلزم للترقية بها اجراء امتحانات خاصة .

(طعن رقم ١٢٦٧ لسنة ١٣ ق — جلسة ١١/٢٢ / ١٩٧٠)

قاعدة رقم (٢٥٦)

المبدأ :

الترقية باجتياز امتحان — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة
١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ يقرران مبدأ
الاستناد الى الامتحان في الترقية — قرار وزير المواصلات رقم ٢/٤٨٢
في ٢٤ من يوليو ١٩٦٢ الذي جعل لاجتياز الامتحان اثره الحاسم في
الترقية يفترض بحسب روحه ان يمكن الموظف من اداء هذا الامتحان
عند النظر في الترقية — عدم تمكين الموظف من اداء الامتحان قبل النظر
في تربيته — تركه في الترقية لهذا السبب مخالف للقانون — اثر ذلك .

ملخص الحكم :

لنه ولئن كانت هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه يبين من استقراء
نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة
١٩٥٩ و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ اللتين
قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان في الترقية الى الدرجات الاعلى ، أن
هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وانما
وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنباً الى جنب مع القواعد التي نظمت
الترقيات سواء بالأقدمية أو الاختيار وأنه لا يستفاد من عبارات هذين
النصين ان واضح اللاحة قصد أن يضع قيوداً أو حدوداً على السلطة
التقديرية الكاملة التي خولت لمجلس ادارة الهيئة العامة لشئون السكك
الحديدية ولوزير المواصلات في تحديد الوظائف التي تستوجب الترقية
بها اجتياز امتحانات خاصة ، وأن القرارات التي صدرت بتعميم نظام
الامتحان كوسيلة للكشف عن صلاحية الموظفين للترقية من الدرجات
التي يشغلونها الى الدرجات الأعلى هي قرارات صحيحة ولا مخالفة

ففيها للقانون ، الا أنه لما كان قرار وزير المواصلات رقم ٤٨٢/٢ في ٣٤ : من يولية سنة ١٩٦٢ قد جعل لاجتياز الامتحان أثره الحاسم في الترقية ، فان المفروض بحسب روح القرار المشار اليه أن يمكن الموظف من أداء هذا الامتحان عند النظر في ترقيته ، فيما يجوز — والحالة هذه تخفى موظف حل عليه الدور في الترشيح للترقية بحجة عدم اجتيازه الامتحان اذا لم يمكن من أدائه قبل النظر في الترقية لانه يكون قد أضر بفوات الترقية عليه في حينها بسبب عدم تمكنه من أداء الامتحان الأمر الذي لا دخل لارادته فيه ، فيكون تركه في الترقية لهذا السبب مخالفا للقانون مما يتعين معه الغاء قرار تخفيه حتى يعاد النظر في ترقيته بعد تمكنه من أداء الامتحان فاذا كان قد اجتاز الامتحان بعد ذلك وثبتت صلاحيته للترقية ورقى بقرار لاحق تعين الغاء قرار تخفيه الأول الغاء جزئيا وذلك بارجاع أقدميته في الترقية الى تاريخ هذا القرار •

(طعن رقم ١٢٠٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

المادتان (٥ ، ٧) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ بنظام العاملين بهيئات سكة حديد مصر ، والبريد ، والمواصلات السلكية واللاسلكية — نصهما على أن العامل الذي يمضى في المرتبة التي كان يشغلها حتى ١/٧/١٩٦٦ المدد المبينة بالجدول الثاني المرافق لذلك القرار ينقل الى الدرجة الأعلى للدرجة المعادلة لمرتبه وتحدد أقدميته فيها من ١/٧/١٩٦٦ مع منح جميع العاملين بالهيئة علاوة اضافية — هذا الحكم لا يتحول دون افادة العامل من حكم المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والذي طبقت احكامه على العاملين بالهيئة بقرار رئيس الجمهورية المشار اليه — يترتب على ذلك احقية العامل في منحه علاوة من علاوات الدرجة الأعلى وفقا لحكم المادة ٢٢ المشار اليها طالما توافرت فيه الشروط المطلوبة بالاضافة الى العلاوة الاضافية التي منحت لجميع العاملين بالهيئة •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم يبين أن مثار المنازعة في الطعن هو بيان ما إذا كان نقل المدعى الى درجة أعلى من الدرجات التي كان يشغلها في ١٠/٧/١٩٦٦ - تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين بهيئة سكك حديد مصر وفقا لنص الفقرة (ب) من المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بهيئات سكك حديد مصر والبريد ، والمواصلات - السلكية واللاسلكية يحول بينه وبين الاستفادة من نص المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وما إذا كان نقله الى تلك الدرجة الأعلى يتعارض مع منحه علاوة من علاواتها بالتطبيق لنص المادة ٢٢ سالفه الذكر .

ومن حيث أنه باستعراض نصوص قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه يبين أنه بعد أن نص في المادة الثانية منه على سريان أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بهيئات سكك حديد مصر والبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية ونصت المادة ٤ منه على معادلة المراتب الواردة بمقرارات رئيس الجمهورية أرقام ٣١٩٠ ، ٣١٩٢ ، ٣١٩٣ ، لسنة ١٩٥٩ بالمرجات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين بالجدول الأول المرافق نص المادة ٥ على أن ينقل العاملون المرحومون بالهيئات المشار اليها الى الدرجات الجديدة وفقا للأوضاع الآتية : ٤ .

(أ) ينقل العاملون - عدا من يتوافر فيهم شروط الفقرة (ب) كل الى الدرجة المجادلة لمرتبة الحالية وفقا للجدول الأول المشار اليه .

(ب) ينقل العاملون الذين أمضوا في مراتبهم حتى أول يوليو سنة ١٩٦٦ مددا لا تقل عن المدة المحددة بالجدول الثاني المرافق الى الدرجات المبينة بهذا الجدول وتحدد أقدميتهم فيها من هذا التاريخ .

ثم نص المادة ٧ على أن يمنع العامل اعتبارا من ١/٧/١٩٦٦

مرتبته الحالي بما فيه أعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية. المضمومتين اعتباراً من ١٩٦٥/٧/١ مضافاً اليه علاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها بحد أدنى قدره ١٢ جنيه سنوياً ولو جاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة أو يمنح بداية مربوط هذه الدرجة أيهما أكبر .

وتعتبر العلاوة المشار اليها علاوة إضافية لا تغير من ميعاد العلاوة المقبلة .

وتمنح العلاوة الإضافية ولو قام العامل سبب من أسباب الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها .

ونصت المادة ١١ على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٦٦ ويلغى كل حكم يخالف أحكامه » .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أنه وفقاً لنص المادتين ٧ و ٤٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ أن العامل الذي يعضى في المرتبة التي كان يشغلها حتى ١٩٦٦/٧/١ — تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بالهيئة المدد المبينة بالجدول الثاني المرافق للقرار المشار اليه ينقل الى الدرجة الأعلى للدرجة المعادلة لمرتبته وتحدد أقدميته فيها من ١٩٦٦/٧/١ دون أن يترتب على هذا النقل أى تحسين في المرتب اللهم العلاوة الإضافية التي قضى هذا القرار بمنحها لجميع العاملين في الهيئة .

ومن حيث أن المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقص على أنه إذا قضى العامل ١٥ سنة في درجة واحدة من الكادر أو ٢٣ ثلاثاً وعشرين سنة في درجتين متتاليتين أو ٢٧ سبعاً وعشرين سنة في ثلاث درجات متتالية أو ٣٠ ثلاثين سنة في أربع درجات متتالية ، فيمنح أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر — ويستمر في الحصول على العلاوات الدورية بصفة شخصية بما يتفق وأحكام الدرجة الأعلى حتى نهاية مربوطها ما لم يكن التفرير ان السنويان الأخيران عنه بتقدير ضئيف .

وتؤخذ هذه العلاوات في الاعتبار عند الترقية فيما بعد الى درجة أعلى .

ويمرر بحكم هذه المادة على العاملين الذين أكملوا المدد السابقة قبل العمل بهذا القانون على أن يكون سريانه عليهم من تاريخ العمل بأحكامه .

والمنسحقاد من هذا النص هو منح العاملين الذين رسيوا في درجاتهم المدد المبينة في أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر دون منحهم هذه الدرجة وبذلك يتحقق لهؤلاء العاملين الذين يفيدون من حكمة التقدم في التدرج المالي دون أن يحقق لهم التقدم في التدرج الوظيفي ، واذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه قد حقق للعاملين الذين أمضوا في مراتبهم حتى ١٩٦٦/٧/١ المدد المبينة في الجدول الثاني المرافق له التقدم في التدرج الوظيفي دون التقدم في التدرج المالي اذ الأثر المترتب على تطبيق هذا القرار على العاملين بالهيئة — على النحو السالف البيان — هو منحهم الدرجة الأعلى دون منحهم علاوة الترقية وفقا لما تقتضى به المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من منح العامل عند ترقيته أدنى مربوط الدرجة المرقى إليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيهما أكبر فان مجال تطبيق تلك المادة يخرج عن مجال تطبيق قرار رئيس الجمهورية المشار اليه ومن ثم يجوز أعمال أحكامهما معا متى توافرت شروطهما .

ومن حيث أنه على هدى ما تقدم واذا كان الثابت من الأوراق ان المدعى قد توافرت فيه شروط تطبيق المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لقضائه أكثر من ثلاثين سنة في أربع درجات متتالية قبل ١٩٦٦/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بهيئة سكك حديد مصر فانه يستحق أن يمنح علاوة من علاوات الدرجة الأعلى اعتبارا من التاريخ المشار اليه وليس يحول دون ذلك أنه منح تلك المخرجة بصفة فعلية من هذا التاريخ تطبيقا لنص الفقرة (ب) من المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ اذ لا تعارض بين هذين الحكمين وليس ثمة ما يحول دون تطبيقهما معا على العامل اذا توافرت فيه شروطهما .

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٢٥٨)

المبدأ :

مدى مشروعية تعميم نظام الامتحان كوسيلة للترقية — تخويل وزير النقل ومجلس إدارة الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية اليها اجتياز امتحان — جواز تعديل هذه الوظائف بالحذف أو الاضافة — أساس ذلك •

ملخص الحكم :

ان النزاع في هذه الدعوى يدور حول مدى مشروعية تعميم نظام الامتحان كوسيلة للكشف عن صلاحية الموظفين للترقية من الدرجات التي يشغلونها الى الدرجات الأعلى بالكادر الملحق بنظام الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية والذي استندت الهيئة الى نتيجته في اصدار القرار المطعون فيه وتخطت المدعى في الترقية •

ومن حيث أن الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية تستند في القول بمشروعية تعميم نظام الامتحان للتقدم الى الدرجات الأعلى الا أن المشرع عندما أصدر القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة نص في المادة الثانية من هذا القانون على أن يكون لهذه الهيئة مجلس ادارة يصرف أمورها طبقاً لأحكام هذا القانون دون تقييد بالنظم الادارية والمالية المتبعة في المصالح الحكومية وقد أفصح الشارع في المذكرة الايضاحية المرافقة لهذا القانون عن هدفه من عدم تقييد الهيئة بالنظم الادارية والمالية المتبعة في المصالح الحكومية وهو أن يمنحها التحرر من الروتين الحكومي وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بنظام موظفي الحكومة ومستخدميها وعمالها تمكيناً لها من اختيار ما تراه أكثر ملاءمة لطبيعة المرفق من النظم والقواعد الادارية والمالية ومن الانتفاع بالكفايات الممتازة • وقد نص في البند الثامن من المادة الرابعة من قانون انشاء الهيئة التي حددت اختصاص مجلس الادارة على أن من بين هذه الاختصاصات « اقتراح وضع لوائح خاصة بموظفي الهيئة ومستخدميها وعمالها تنظم قواعد تعيينهم وترتيب أقدمياتهم والتقارير الخاصة بهم

وترقيتهم ٠٠ وتصدر اللائحة بقرار من رئيس الجمهورية » وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفي الهيئة ونص في المادة ٢٧ فقرة أخيرة منه على أنه إذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية إلى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان مع مراعاة الأسبقية وذلك طبقاً لللائحة التنفيذية ولما صدرت اللائحة التنفيذية لنظام موظفي الهيئة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ نص في المادة ٣٥ من هذا القرار على أنه « يشترط للترقية إلى الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات — بعد موافقة مجلس الإدارة — اجتياز امتحانات خاصة وتراعى الأسبقية في ترتيب النجاح عند الترقية إلى هذه الوظائف. ويصدر مدير المسك الحديدية القرارات اللازمة لتنظيم إجراءات الامتحان وشروطه » وقد وافق مجلس الإدارة بمجلسه المنعقدتين في ٢٠ من مايو سنة ١٩٦١ ، ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ على تعميم الامتحان في الترقيات إلى جميع المراتب بالكادر العالي والمتوسط عدا الوظائف الرئيسية على أن يكون هذا التعميم نظاماً مرحلياً حتى نهاية السنة المالية ١٩٦٤/١٩٦٥ بحيث يكون الامتحان للترقية بعدها مقصوراً على الوظائف حتى المرتبة الثانية العالية وقد اعتمد وزير المواصلات قرارى مجلس الإدارة سلفى الذكر وأصدر المدير العام للهيئة قرار تضمن قواعد تنظيم إجراءات امتحانات الترقية بالتطبيق لهذين القرارين ٠

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه يذهب إلى أن الهيئة بتعميمها نظام الامتحان للترقية إلى الدرجات الأعلى تكون قد جعلت من الاستثناء قاعدة أصلية وعطلت تطبيق المواد التي تضمنت قواعد الترقية بالاختيار وتلك الخاصة بالترقية بالأقدمية والتي أوردها قرارى رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ ٠

ومن حيث أنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، ٣٥٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ اللتين قررتا مبدأ الاستثناء إلى الامتحان في الترقية إلى الدرجات الأعلى أن هاتين المادتين لم تنظرا

استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وإنما وضعت قاعدة أصلية يعمل بها جنباً إلى جنب مع القواعد التي نظمت الترقّيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار فقد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار إليها كالآتي « إذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية إلى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان » وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٥ غقد قضى بأن يشترط للترقية إلى الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة اجتياز امتحانات خاصة فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وإنما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية إلى الدرجات التي تستوجب إجراء امتحانات أو التي تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات تنيد أو تمنى أن أى منهما أن واضح الملائحة قصد أن يضع قيوداً أو حدوداً على ما خوله من سلطة تقديرية كاملة في تحديد نوع هذه الوظائف وقد يكون هذا النوع هو الأغلب الأعم فهذا الاتجاه في التفسير لا يجد له سنداً من النصوص السابقة وعلى التقيض من ذلك فإنه يسوغ القول بأنه لو أراد واضح الملائحة تقييداً وتحديدًا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص لأفصح عن إرادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية إلى الوظائف الأعلى من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار وذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية إلى سائر الوظائف وإنما استثنى الوظائف الرئيسية كما أنه على ما سلف البيان كل بالنسبة للترقية إلى وظائف المرتبة الأولى نظاماً مرحلياً يتوقف العمل به في نهاية السنة المالية ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ ومن المتصور وقد خول مجلس الإدارة والتوزير سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية إليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة في تعديل ما يصدر من قرارات في هذا الشأن بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقاً للمصالح العام من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ومن ثم فإن أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار بعد تعميم نظام الامتحان بقيت

قائمة ومعمولا بها في كل الأحوال التي لم يستلزم للترقية فيها اجراء امتحانات خاصة .

(طعن رقم ٢٨٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

شأن
مجلس

الفرع الرابع

وزارة الاشغال العمومية

اولا : مهندسو الري والمباني :

قاعدة رقم (٢٥٩)

المبدأ :

قيام قرار وزير الاشغال في ١٠/٦/١٩٤٨ على اساس ان التعيين في الوظائف هو الاساس في الترقيات الى ما يعلوها من وظائف دون الاعتداد بالاقدمية في الدرجة المالية — تعارض هذه القاعدة مع تعليمات المالية رقم ٢٠ لسنة ١٩٢٤ والقواعد التي اقراها مجلس الوزراء في ١٧/٥/١٩٥٠ واحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور القانون ١٢٤ لسنة ١٩٥٢ لتصحيح ضوابط الترقى بين مهندسى الري والمباني بوزارة الاشغال العمومية — قيامه على اساس القواعد المنصوص عليها بقرار ١٠/٦/١٩٤٨ — المقصد من اصدار هذا القانون ربط الماضي بالحاضر في هذا الخصوص وقرار ما تم من اوضاع لتكون اساسا لتطبيقه في مرحلته الاولى .

ملخص الحكم :

في ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ اصدر وزير الاشغال قرارا يقضى في مادته الاولى بأنه « في حالة الدرجات المخصصة لوظيفة أو أكثر يملو بعضها فوق بعض من الوجهة المصلحية تعطى الأسبقية للمرقين للوظائف الاعلى من تاريخ الترقية اليها . ولا تنقيد هذه الأسبقية بسبب ترقية الأقدم في الدرجة المالية بعد الأحدث منه » . وقد درجت وزارة

الانشغال على هذه السنة من زمان بعيد يرجع الى تاريخ صدور « كادر هارفى » ، كما يبين ذلك بجلاء من المذكرة الايضاحية المرافقة للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ . وهذا الذى جرت عليه وزارة الانشغال وطابقه قرار وزير الانشغال على ما سبق القول يتعارض مع تعليمات المالية رقم ٣٠ لسنة ١٩٢٤ التى نصت على جعل المدة التى يقضىها الموظف فى الدرجة المالية أساسا للأقدمية ، كما لا يتلاقى لا مع القواعد التى أرساها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ فى شأن قواعد التيسير وفصلها كتاب المالية الدورى رقم ف ٢٣٤/٥/٢٤ المؤرخ ٢٤ من مايو سنة ١٩٥٠ ، ولا مع الأصول التى قررها قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أساسا للأقدمية ، وقد قضت بتعيين نسب للترقية بالأقدمية المطلقة فى الدرجة المالية وللترقية بالاختيار للكفاية فى الكادرين العالى والادارى تختلف باختلاف الدرجة المالية المرقى اليها . والشارع — حرصا منه على تصحيح الأوضاع فيما يتعلق بضوابط الترقى بين مهندسى الرى والمباني بوزارة الانشغال — قد أصدر أخيرا فى ٢٦ من مارس سنة ١٩٥٣ القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن الأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمباني الأميرية بوزارة الانشغال العمومية وقد أراد المشرع بهذا القانون أن يجعل أساس الترقيات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنى العالى بمصلحتى الرى والمباني بوزارة الانشغال العمومية على أساس أقدمية الترقية الى الوظائف المينة بالجدول المرافق له ووفقا للترتيب الوارد به . وهذه القاعدة للترقية وترتيب الأقدمية تخالف القاعدة المقررة فى المادة ٣٨ وما بعدها من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، تلك التى مناهها فى خصوص الترقية ان تكون بالأقدمية فى الدرجة ، ويجوز أن تكون بالاختيار للكفاية فى حدود نسب معينة ، كما يخالف قاعدة ترتيب الأقدميات المنصوص عليها فى المادة ٢٥ منه والتي مناهها أساسا هو تاريخ التعيين فى الدرجة المالية ، فاذا اتحدا زمنيا اعتبرت الأقدمية على أساس أقدمية الدرجة السابقة وهكذا . ولئن كانت تلك هى القواعد المقررة فى قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ بحيث ما كان يجوز الاستناد الى أهمية الوظائف التقليدية بحسب تدرجها كأساس للترقية دون الاعتداد بالأقدمية فى الدرجة المالية ، الا أنه ليس من شك فى أنه بعد نفاذ القانون رقم ١٣٤

لنستة ١٩٥٣ الذي قام ، حسبما مرحت بذلك مذكرته الايضاحية ، على تأسيس أهمية تلك الوظائف. وما تتطلبه ادارة المرافق العامة لوزارة الأشغال من وجوب مراعاة الحق في اختيار الأشخاص الذين يقومون بأعباء هذه الوظائف الرئيسية — ليس من شك في أن هذا القانون انما أقر الوضع الذي كان العمل جاريا عليه من قبل في وزارة الأشغال العمومية ، وهو اسناد هذه الوظائف الرئيسية بألقابها الى من تراه — بحسب تقديرها — جديرا بالاضطلاع بها . وأن يكون التعيين في هذه الوظائف من قبل هو الأساس في الترقيات الى ما يعلوها من وظائف . أعطى مستقبلا بالتطبيق للقانون المذكور . وغنى عن القول أن المشرع لم يقصد أن يجعل نفاذ القانون المذكور منبت الصلة بما استقرت عليه الأوضاع من قبل ، بل يبين من روحه وفحواه أنه أراد أن يربط الماضي بالحاضر في هذا الخصوص ، نظرا لارتباط ذلك بالمصلحة العامة كما أكدته المذكرة الايضاحية ، والقول بغير ذلك يؤدي الى أحد وضعين لا ثالث لهما : أما الى أهدار التعيينات التلقائية السابقة برمتها واعادة النظر فيها بسلطة تقديرية جديدة ، وظاهر أن هذا الفرض بعيد عن قصد الشارع لما يترتب عليه من زعزعة الأوضاع، واما أن تصدر قرارات جديدة مرددة للأوضاع السابقة في تلك الوظائف التلقائية وهو مجرد تكرار شكلي للقرارات السابقة ، وهذا الفرض الآخر بعيد كذلك عن قصد الشارع تنزيها له عن التكرار وتحصيل الحاصل ، ولذلك فان الاقرب الى القصد هو — كما سبق القول — ربط الماضي بالحاضر و اقرار ما تم من أوضاع في هذا الخصوص ، لتكون لتطبيق القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في مرحلته الأولى . ومع ذلك فان لجان شئون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون المذكور في هذه المرحلة انما أتمت عملها على أساس القرارات التلقائية السابقة باعتبارها مستقرة مفروغا منها ، وإذا قيل في الجدل بأنها كانت تملك اعادة النظر فيها ، فان هذا القول مردود بقا ثبت من أنها أتمت عملها على أساس اقرار ما انطوت عليه تلك القرارات .

قاعدة رقم (٢٦٠)

المبدأ :

مهندس - ترقية الى مساعد مدير أعمال - القواعد المتبعة في ذلك طبقا للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في شأن الاقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتي الري والمباني الاميرية بوزارة الأشغال العمومية نص في المادة الأولى منه على انه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن الترقية وترتيب الاقدمية في الدرجات ، تكون الترتيبات وترتيب الاقدمية في وظائف الكادر الفني العالي بمصلحتي الري والمباني الاميرية بوزارة الأشغال العمومية على أساس اقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق ، وفقا للترتيب الوارد به » . كما نص في مادته الثانية على أنه « مع مراعاة احكام المادة ٣٨ من القانون المشار اليه تكون الترقية بالاختيار من وظيفة الى أخرى تعلقها في الاهمية في حدود الدرجة المالية ذاتها » . وقد قسم الجدول المرافق للقانون المذكور الدرجة الرابعة بمصلحة الري الى وظيفتين هما : (١) مساعد مدير أعمال ووكيل هندسة ، (ب) مهندس . ونص على أن تعتبر الوظائف المدرجة أمام (١) أعلى من الوظائف المدرجة أمام (ب) . وقد كان الباعث على اصدار هذا القانون حرص الشارع على مصلحة العمل وتقديره لما ينطوي عليه من أهمية بمصلحتي الري والمباني الاميرية بوزارة الأشغال العمومية ، نظرا الى ما تتطلبه ادارة المرافق العامة للدولة من وجوب مراعاة الدقة في اختيار المهندسين الذين تتوافر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظائف الرئيسية بهاتين المصلحتين بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى ، وهي صلاحية لا يقتصر مداها على كفاية الموظف في عمله الفني كمهندس فحسب ، بل تقوم على عناصر وصفات عدة من بينها الكفاية ، ذلك أن هذه الكفاية قد لا تنهض بذاتها دليلا قاطعا على الصلاحية للاضطلاع بمهام وظيفة كوظيفة مساعد مدير أعمال بمصلحة الري التي تعد أولى مدارج الوظائف الرئيسية بذلك المصلحة

وعصب الأعمال الفنية وأعمال المتأولين المالية بها . ومن أجل هذا رأى الشارع ان تكون الترقية بالتلقب الى وظائف الرى المختلفة تبعاً لتدرجها فى الاهمية بطريق الاختيار ، وذلك فى حدود الدرجة المالية ذاتها ، وأن تكون هذه الترقية الى الوظيفة سابقة على الترقية الى الدرجة المالية وأساساً لها .

(طعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٣١١)

المبدأ :

القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥٣ — الترقىات بالتلقب الى وظائف الرى المختلفة .

ملخص الحكم :

ان قانون موظفى الدولة قد وضع ضابط الترقية بالاختيار ، بأن جعل أساسها تقارير العامين السابقين مع مراعاة الأقدمية بين المرشحين عند التساوى فى درجة الكفاية على هذا الأساس ، فقد جرى نص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ بما يأتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الجائزون على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم أيضاً بالأقدمية فيما بينهم » ، ثم عدلت بالقانون المذكور واكتفى بأن يكون الاختيار بحسب درجات الكفاية فى العامين الأخيرين دون اشتراط أن يكون فى الدرجة المرقى منها ، ومتى كان الأمر كذلك فما كان يجوز ترك المطمون عليه (بائس مهندس بالرى) حتى فى الترقية بالاختيار الى درجة مدير أعمال ، وقد امتازت تقاريره لا فى السنتين الأخيرتين فحسب بل فى جميع للسنوات السابقة ، وبالتالي لا يجدى فى هذا المقام الاستناد الى القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فيما قضى به من أن الترقىات بالتلقب الى وظائف الرى المختلفة تكون بطريق الاختيار .

(طعن رقم ٤٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٦/١٩٥٦)

ملحوظة :

قارن الحكم في الطعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٢ ق بجلاسة ١٦/٣/ ١٩٥٧ وفيه ذهبت المحكمة الادارية العليا ان الكفاية للترقية بالتلقيب في الوظائف الفنية بمصطلحى الرى والميكانيكا والكهرباء شىء قد يتجاوز فحوى تقارير الكفاية .

ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء :

قاعدة رقم (٣٦٢)

المبدأ :

مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء — القواعد المتبعة في ترتيب اقدميتهم وترقيتهم بعد العمل بالقانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ .
ملخص الحكم :

ان الترتيبات بين موظفى الكادر الفنى العالى بمصلحة الميكانيكا والكهرباء كانت تجرى قبل صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وفق القواعد المقررة فى قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمنصوص عليها فى المادتين ٣٨ و ٤٠ ، ومن مقتضى هذه القواعد أن تكون الترقية بحسب الأقدمية فى الدرجة المالية ومن الدرجة الأدنى الى الأعلى منها مباشرة وأن تجرى فى بعض الدرجات بالاقتدار بنسب معينة وفق القواعد المقررة لذلك ولم تربط تلك القواعد الترقية بشغل وظيفة أو وظائف معينة ، الا أنه لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة رأى المشرع أفراد قواعد خاصة تجرى على أساسها ترقية بعض الموظفين على خلاف القواعد المشار اليها واستثناء منها ، فسن القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية، ونص فى المادة الأولى منه على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن الترقية وترتيب الأقدمية فى الدرجات ، تكون الترتيبات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنى العالى بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية على أساس أقدمية الترقية

الى الوظائف المبينة بالجدول المرفق وفقاً للترتيب الوارد به « • ونص في المادة الثانية على ما يأتي : « مع مراعاة أحكام المادة ٣٨ من القانون المشار اليه ، تكون الترقية بالاقتدار من وظيفة لأخرى تعلوها في الأهمية في حدود الدرجة المالية ذاتها » • وقد تضمنت المذكرة الايضاحية لهذا القانون : « أنه لما كانت الدرجة المالية الواحدة من درجات الكادر الفني العالي بالمصلحة المذكورة تدخل في نطاقها وظائف يملو بعضها البعض الآخر تبعاً لأهميتها ، فان مصلحة العمل تقتضي شغل ما يخلو من الوظائف العليا من الموظفين الأكفاء في الوظائف التالية في الترتيب الذي وضع لتلك الوظائف بغض النظر عن أقدميتهم في الدرجة المالية الواحدة ، ولما كانت الأحكام الخاصة بالترقية وفقاً لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضي بأن تكون الترقية بالأقدمية أو بالاقتدار - ومن مقتضى ذلك أن تكون الترقية في الدرجة المالية هي الأساس في ترقية الموظفين ، الأمر الذي يتعارض مع ما تتطلبه الوظائف الفنية من اسنادها لمن يشغل الوظيفة التي يليها في الأهمية والمسؤولية ، لذلك رُئي وضع قواعد خاصة بالترقية وترتيب الأقدمية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء على أساس الترقية الى الوظائف حسب أهميتها » ، ويؤخذ مما تقدم أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ قد جاء باستثناء من قواعد الترقية وترتيب الأقدمية المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة ، وحصر هذا الاستثناءات في أن جعل معيار الترقية هو شغل الوظيفة لا الدرجة المالية بمعنى أن الترقية تجري الى الوظائف بحسب الترتيب الموضوع لها في الجدول المرفق بالقانون المذكور وأن تكون الترقية من وظيفة لأخرى تعلوها في الأهمية وفي نفس الدرجة المالية كلها تتم بالاقتدار واما الترقية الوظيفية تعلو في الأهمية وفي درجة مالية أعلى من درجة الوظيفة التالية لها في الأهمية فينتج في شأنها قواعد الترقية العادية المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة من ناحية الترقية بالأقدمية وبالاقتدار. ومن ذلك يتضح أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وأن جعل الأقدمية في الوظيفة هي الأساس للترقية الى الوظيفة التي تعلوها مباشرة في الأهمية وفي الحصول على الدرجة المالية المقررة لها ، الا أنه أبقى على المعيار الذي قرره نظام الموظفين عند الترقية بالاقتدار ، وقد كان عند صدور ذلك القانون مجموع درجات الكفائية في العاملين السابقين على حركة الترقية بالاقتدار • ولما كان القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥

هو استثناء من الأصل العام فيجب عدم التوسع فيه بل يجب التقيد بما أورده من استثناءات على سبيل الحصر وعدم تعديه الى قواعد الترقيات الأخرى التي تظل قائمة وناغذة .

(طعن رقم ٨٦٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

قاعدة رقم (٢٦٣)

المبدأ :

مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء — ترتيب وظائفهم في الدرجات المالية وفقا للجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ — اثره — اعتبار اشغال الادارة وظيفية في درجة معينة بأحد موظفي هذه الدرجة بمثابة ترقية لا مجرد تلقب للوظائف — وجوب اتباع قواعد الترقية المقررة بقانون التوظيف التي لم يستثنها القانون السالف الذكر .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ صدر في ١٢ من أكتوبر سنة ١٩٥٥ مرتبا أثارا قانونية على منح الألقاب بأن جعل الترقيات وترتيب الأقدمية في الدرجات المالية أساسها أقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق له ووفقا للترتيب الوارد به خلافا لما كان متبعاً من قبل صدور القانون المذكور . ويبين من جدول الوظائف المرافق لهذا القانون أن بعضها يعلو البعض الآخر حسب أهميتها وقد خصصت الدرجة الرابعة لوظيفتي باشمهندس ومساعد مدير أعمال ، الأولى تملو الثانية في الأهمية ، وطبقا لترتيب الوظائف كما هو مبين في الجدول أن التي تملو وظيفة الباشمهندس في الأهمية هي وظيفة وكيل تفتيش ثم مدير أعمال ثم باشمهندس وكلها وظائف من الدرجة الثالثة بمعنى أن الموظف لا يترقى الى الدرجة الثالثة الا اذا شغل وظيفة باشمهندس من الدرجة الرابعة بحسب أقدميته فيها لا أقدميته في الدرجة المالية، وعلى مقتضى ذلك أصبح لا انفصام بين الوظيفة والترقيات الى الدرجات المالية المختلفة .

فاذا كانت الحكومة وهي في صدد شغل الوظائف المبينة في

الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب الموضوع لها قد عملت سلطاتها التقديرية بالنسبة لموظفي الدرجة الرابعة بأن وضعت البعض منهم في وظائف باثمههندس والبعض الآخر في وظائف مساعدي مدير الاعمال الاقل أهمية من الأولى ، ولم يكن الأمر في ذلك مجرد تلقب بل عمدت بهذا الوضع الى احداث الأثر القانوني المترتب على ذلك ، وبهذه المثابة فان شغل وظيفة الباثمههندس من الدرجة الرابعة بفريق دون الآخر من بين مهندسي الدرجة الرابعة هو ترقية لهذا الفريق ، وهي وأن كانت في الظاهر ترقية الى وظيفة ، الا أنها في حقيقتها تتطوى على ترقية مالية مآلا ، لأنه سيقرب عليها الأسبقية في الترقية الى الدرجة المالية وما دام الأمر موضوع ترقية فانه يتمين على جهة الادارة أن تلتزم القواعد المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتي لم يستثنها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

قاعدة رقم (٢٦٤)

المبدأ :

مصلحة الميكانيكا والكهرباء — الموظفون الفنيون بها — القانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ في شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بينهم — جعله أساس الترقية تاريخ شغل الوظيفة لا الدرجة المالية استثناء من قانون نظام موظفي الدولة ، واقامته من معيار الاختيار أساسا للترقية من وظيفة لأخرى تطوها في الأهمية وفي ذات الدرجة المالية — وجوب الرجوع في تحديد مفهوم الاختيار الى المعايير التي قررها قانون نظام موظفي الدولة — أساس ذلك أن شغل الوظائف المبينة في الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب المرسوم لها فيه ليس مجرد تلقب للوظائف ، بل هو ينطوى في حقيقته على ترقية بحسب المال ، فيتعين التزام القواعد المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة التي لم يستثنها القانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ — وجوب أعمال القاعدة الأصولية بعدم التوسع في استثناء ورد على خلاف الأصل العام — أثر ذلك أن سلطة الادارة في الترقية بالاختيار لفاية

الدرجة الثانية سواء لوظائف في اطار درجة مالية واحدة او الى درجات اعلى هي سلطة مقيدة بالتقارير وليست مطلقة .

ملخص الحكم :

أن مقتضى أحكام القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية وماتضمنته مذكرته الايضاحية ، أن القانون المذكور قد جاء باستثناء من قواعد الترقية وترتيب الأقدمية المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وحصر هذا الاستثناء بجعل أساس الترقية هو تاريخ شغل الوظيفة لا الدرجة المالية ، بمعنى أن الترقية تجرى الى الوظائف بحسب الترتيب الموضوع لها في الجدول المرافق للقانون المذكور ، وانها تتم من وظيفة لأخرى تملوها في الأهمية وفي ذات الدرجة المالية بالاختيار، أما الترقية الى وظيفة في درجة مالية أعلى فتتبع في شأنها قواعد الترقية العادية المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة سواء بالأقدمية أو بالاختيار ، ولم يتعد القانون المشار اليه الى المعيار الذي قرره قانون نظام موظفي الدولة فيما يتعلق بالترقية بالاختيار — وقد كان هذا المعيار عند صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ هو مجموع درجات الكفاية في العامين السابقين عند اجراء الترقية بالاختيار . ولما كان هذا القانون الأخير هو استثناء من الأصل العام ، فانه يجب عدم التوسع فيه بل يتعين التقيد بما أورده من استثناء على سبيل الضمير بقدر وعدم أعمال هذا الاستثناء فيما يختص بالقواعد الأخرى للترقية التي تظل قائمة وناغدة ، هذا الى أن شغل الوظائف المبينة في الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب المرسوم لها فيه ليس مجرد تلقب ، بل هو ينطوي في حقيقته على ترقية بحسب المال اذ تبنى عليه الأسبقية في الترقية الى الدرجة المالية . وما دام الأمر يتعلق بترقية فانه يتعين التزام القواعد المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة التي لم يستثنها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ آنف الذكر . ولما كان القرار المطعون فيه قد صدر في ظل قواعد كانت توجب أن يكون الاختيار بحسب مجموع درجات الكفاية في العامين السابقين

على اجراء الترقية فان الجهة الادارية ما كانت تملك أغفال هذا المعيار في الترقية الى مختلف الدرجات حتى الدرجة الثانية أى في الترقية الى الوظائف التي هي دون الدرجة الثانية ، لأنها بوضع التقاير السنوية قد استنفدت كل سلطة لها في التقدير عند الترقية بالاختيار أى أن سلطتها في الترقية لغاية الدرجة الثانية انما هي سلطة مقيدة بالتقارير وليست مطلقة .

(طعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٩)

قاعدة رقم (٣٦٥)

المبدأ :

مصلحة الميكانيكا والكهرباء — الموظفون الفنيون بها — القاعدة التي قضت بها المحكمة الادارية العليا في شأن وجوب اتباع معايير الترقية بالاختيار المقررة بقانون موظفى الدولة في شأنهم — عدم تعارضها مع قضائها السابق أن يكون التعيين في الوظائف التلقائية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتي الرى والمباني لوزارة الاشغال العمومية ، هو الأساس في الترقيات الى ما يطولها من وظائف مستقبلا لهذا القانون ، اقرارا لما جرى عليه العمل من قبل الوزارة — أساس ذلك هو اختلاف الوضع القانونى للمتنازعين ، ذلك أن لجان شئون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في مرحلته الاولى اعتدت بالقرارات التلقائية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها وأقرتها المحكمة العليا على ذلك ، في حين أن لجان شئون الموظفين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء في المنازعة الأخرى لم تتم عملها على أساس أى قرارات تلقائية سابقة ، بل وتمسك بالحكومة بعدم صدور أى قرارات في هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

ليس ثمة تعارض بين قضاء المحكمة الذى أدان ذات القرار المطعون فيه رقم ١٣٤٠ لسنة ١٩٥٥ ، وبين المبدأ الذى سبق أن قضت به هذه المحكمة في الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية الذى تتمسك به الحكومة

في طعنها الراهن ، وذلك لقيام الفارق بين المنازعتين : ففي الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية كانت هذه المحكمة بصدد تطبيق القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في شأن الأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتي الرى والمباينى الأميرية بوزارة الأشغال العمومية في منازعة دارت حول الأثر القانونى للتعيينات التلقائية السابقة على صدور القانون المشار اليه وما اذا كانت تصلح أساسا لتطبيق هذا القانون في مرحلته الأولى . نظرا الى أن لجان شئون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون المذكور في هذه المرحلة اعتدت بالقرارات التلقائية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها فقضت هذه المحكمة لا باطلاق سلطة الادارة في الاختيار عند تطبيق القانون المذكور في مرحلته الأولى ، ولكي باقرار الوضع الذى جرى عليه العمل من قبل في وزارة الأشغال العمومية ، وبأن يكون التعيين في الوظائف التلقائية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ هو الأساس في الترقيات الى ما يعلوها من وظائف مستقبلا بالتطبيق لهذا القانون ، في حين أن لجنة شئون الموظفين وهى بصدد اصدار القرار المطعون فيه رقم ١٢٤٠ لسنة ١٩٥٥ لم تتم عملها على أساس قرارات تلقائية سابقة ، بل أن الحكومة لاتزال في طعنها الحالى تتحدى بأنه لم يسبق أن حصل المطعون عليه أو المطعون في ترقيةهم على لقب معين قبل صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ ، وأنه لم يصدر أى أمر أو قرار ادارى في هذا الخصوص ، ويتضح من هذا جليا اختلاف أساس كل من المنازعتين عن الأخرى بما من شأنه أن يكون المبدأ الذى قضت به هذه المحكمة في الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية غير منطبق على موضوع المنازعة الراهنة .

(طعون أرقام ١٣٧٢ ، ١٣٧٣ ، ١٣٧٤ ، ١٣٧٥ ، ١٣٧٦ ، ١٣٧٧
لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/١)

قاعدة رقم (٣٦٦)

المبدأ :

وظائف الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي نظمها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ — هي وظائف تقنيية مقسمة الى فئات تطو بعضها في الامة وأن كانت في حدود الدرجة المالية الواحدة — أثر ذلك — تقلد الوظائف الاعلى في ذات الدرجة يعتبر ترقية — المستحقون لهذه الترقيات هم من لهم اقدمية فعلية في وظائف الكادر المذكور فلا تكفى الاقدمية المجردة التي اصطلحها الموظف بنقله اليه في الكادر المتوسط — مثال •

ملخص الحكم :

أنه لو سلم ، على الفرض الجدلى ، بأن للمدعى اقدمية في الدرجة الخامسة الفنية اصطلحها بنقله من الكادر المتوسط ، فان احكام القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن ترتيب الاقدمية ونظام الترقية بين الموظفين المعينين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء الذي يخضع لاهكامه تؤكد أن اقدميته المجردة في الدرجة الفنية لا شأن لها في استحقاق الوظائف التي يطالب بها بل أن اقدميته في هذه الوظائف هي وحدها المعبرة في هذا الخصوص ، ولا استحقاق لهذه الوظائف الا ان يكون منتسبا فعلا للكادر الفني العالي •

وحيث أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه نص في مادته الاولى على انه استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تكون الترقيات وترتيب الاقدمية في وظائف الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الاشغال العمومية على أساس اقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق لهذا القانون وفقا للترتيب الوارد به وتضمن هذا الجدول النص على أن الدرجة السادسة المالية تقابلها وظيفة مهندس ومهندس تحت التمرين وأن الدرجة الخامسة تقابلها وظيفة مساعد مدير أعمال ومهندس صيانة والدرجة الرابعة المالية تقابلها وظيفة باشمهندس ومساعد مدير أعمال — وفي ذات الوقت تضمن القانون المذكور في مادته الثانية انه مع مراعاة احكام المادة ٣٨

من قانون الموظفين تكون الترقية بالاختيار من وظيفة الى أخرى تملوها في الأهمية في حدود الدرجة المالية ذاتها ، ومفاد هذا أن تقلد الوظائف المختلفة في الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي تملو بعضها في الأهمية وأن كانت في حدود الدرجة المالية الواحدة بحسب المبين في الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ السابق الإشارة اليه ليس مجرد تلقيب بل هو في حقيقته ترقية الى تلك الوظائف تنطوى أيضا على ترقية مالية مالا ظالما أنه يترتب عليها الأسبقية في الترقية المالية — ومن ثم فإن المدعى مهما استصحب من أقدميته في الدرجة المالية وهو في الكادر المتوسط لا يفيد منها في صدد تقلد الوظائف الأعلى في ذات الدرجة في تاريخ سابق على نقله الى الكادر الفني العالي مادام أن نظام الترقيات وترتيب الأقدمية المعمول به وفقا للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ مقصور تطبيقه منذ صدوره على الموظفين الفنيين بالكادر العالي مهما كانت الاعتبارات التي يثيرها المدعى بالنسبة لتشابه العمل فيما بين الكادر الفني المتوسط والفني العالي . وترتبيا على ذلك فإن تلك الوظائف التأقيبية التي يطالب بها المدعى من قبيل التسوية واستنادا الى أقدميته المزعومة في الدرجة الخامسة لا تقوم على أساس سليم من الواقع أو القانون مادام انه لا يجوز أن يمنحها في وقت لم يكن فيه على التحقيق من عداد الموظفين الفنيين بالكادر العالي، كما لا يجوز له أن يسبق فيها من استقرت مراكزهم القانونية فيها وهو ما يزال في الكادر الفني المتوسط فضلا عن أن قلقله تلك المراكز السابقة وزعزعتها لا يتأتى الا عن طريق دعوى الالغاء . واذا كان تقلد تلك الوظائف المختلفة حسبما سبق ايضاحه لا يكون الا بالترقية اليها بطريق الاختيار ، فان ذلك كله لا يتوافر للمدعى بيقين وقد كان مركزه القانوني منبت الصلة بوظائف ذلك الكادر ودرجاته .

الفرع الخامس

هيئة كهرباء مصر

قاعدة رقم (٣٦٧)

المبدأ :

أجاز القانون استثناء الاعلان عن الوظائف الخالية وشغلها عن طريق التمين أو اعادة التعين — عدم تقدم أحد من الخارج — اقتصار القرار على موظفى الجهة الادارية الشاغلين للفئة الأدنى يعتبر قرار ترقية — وجوب تنقيد القرار بالقواعد الخاصة بالترقية .

ملخص الحكم :

أن بلوغ الموظف الشاغل للموظفة من الفئة الثالثة بهيئة كهرباء مصر المدعى عليها للدرجة التالية لها يكون بحسب الاصل بطريق الترقية اليها ويراعى فيه الاحكام التى وضعها لذلك المادة (٨) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — الذى يحكم واقعة الدعوى بنصها على أنه لاتجوز الترقية الا لموظفة خالصة بالمهكل التنظيمى بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وفى الوظيفة الاعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة وتكون الترقية الى وظائف المستوى الاول والثانى بالاختيار على أساس الكفاية ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقرير جيد على الاقل فى التقرير الدورى على السنتين الاخيرتين على أن تكون درجة التقرير وأجتيازه بنجاح برامج التدريب التى تجربها الوحدة الاقتصادية عنصرا أساسيا فى الاختيار واستثناء من ذلك قد تكون بطريق التمين فيها اذا مارأت الادارة شغل الوظائف الخالية بها فى الفئة الاعلى على هذا الوجه بدلا من الترقية اليها من شاغلى الفئة الثالثة ، ويتم ذلك طبقا لاحكام التمين المنصوص عليها فى المواد ٣ ، ٤ ، ٥ اذ أن الفقرة الاخيرة من المادة ٨ هذه تجيز للعامل أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته وذلك متى توافرت فيه شروط شغلها حيث نصت على أنه « استثناء يجوز للعامل

بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته وذلك إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة الملن عنها » وهذا الاستثناء يقتضى بحسب موده من النص وطبيعته أن يؤتى الاعلان ثمرته وتشغل الوظائف الخالية بطريق التعمين من الخارج أساسا وفي جملتها وفق نتيجة الامتحان الذى يجرى لهذا الغرض ويشترك فيه موظفو الجهة مزاحمين غيرهم من المتقدمين لها من الخارج وبمراعاة أن المقصود هو إضافة هؤلاء الى موظفى الجهة الاصليين بالتعمين فيها رأسا فاذا لم يجر الامر على هذا الوجه واقتصر على موظفى المؤسسة من شاغلى الوظيفة الاولى وجب الرجوع الى الاصل وهو الترقية لان سبيل المفاضلة بينهم لشغل الوظائف الاعلى مباشرة الخالية هو ما وضعه القانون فى هذا الخصوص من قواعد لترقيتهم اليها اذ لم يعد للاستثناء منها مبرر بعد انتقاء علته وهى شغل الدرجات اصلا بغير طريق الترقية اليها من داخل الجهة . والقول بغير ذلك يؤدى الى اهدار المراكز القانونية الذاتية لكل منهم من حيث اقدميته فى درجته وفى سابقاتها وما كان عليه خلالها من درجة فى الكفاية والى قلب ترتيب الاقدميات أو تغييرها فى مجال الترقية بغير مقتضى وعلى غير سند من القانون اذ النصوص المنظمة للتعمين ابتداء لا تنصرف الى مثل هذه الحالة فلا يصح استعمالها فى غير وجهها الذى شرعت له ولأن القاعدة أنه حتى فى التعمين المقضن ترقية متى احصر بين موظفى الجهة فالعبرة فى بلوغه وفى ترتيب من يشملهم تكون الاقدمية فى المستوى أو الفئة السابقة على ما تنص عليه المادة (٥) من القانون وهى مقتضى القواعد العامة .

وفى ضوء ما تقدم فان شغل الموظفين الذين يشملهم القرار المطعون فيه للوظائف التى شغلوها فهو فى حقيقته ويحسب الواقع من الامر ترقية لهم اليها من الفئة الأدنى مباشرة والتي يشغلونها عند صدورهما فتحكمه القواعد العامة فى الترقية الى مثلها مما نصت عليه المادة (٨) كأصل عام ولا يبيح اعتباره من قبيل التعمين أو اعادة له اذ أن ما اتخذته الهيئة من الاعلان عن شغلها بطريق التعمين فيها من الخارج لم يؤد الى ذلك فعلا حيث لم يتقدم لها أحد ووقف الامر عند حد طلب موظفيها من شاغلى الفئة الأدنى مباشرة بتعيينهم فيها وبهذا استعلق

الباب أمام الهيئة لشغلها بهذا الطريق الذي سلكته أساسا ليس من موظفيها فيصبح الأمر في هذه الخصوص منتها ويكون عليها بعد اذ لم يعد أمامها من سبيل لشغل الدرجات المعلن عنها الا من بين موظفيها من شاغلي الفئة الأدنى منها أن تتبع في ذلك أحكام الترقية اليها وتراعى ما يطلبه القانون من شروط وما وضعه من ضوابط ورسمة من اجراءات وتحفظ للمستوفين شرائطها المرشحين لها أقدمياتهم فلا تتخطى الاقدم الى الاحداث عند التساوي ولا تعيد ترتيب الاقدميات بين المرشحين على غير الاساس المحدد في القانون واذا خالفت ذلك كله واتبعت غير القواعد القانونية واجبة التطبيق فان قرارها يكون على غير أساس من القانون لمخالفته أحكامه جملة وتفصيلا سواء في الاساس الذي قام عليه أو نتيجة لذلك يتعين الغاء القرار كليا لتعيد الادارة اجراء الترقية على الاساس الصحيح وفقا لما سلف ايضاحه وذلك بالنسبة الى مجموعة الوظائف المالية والتجارية التي يحق للمدعى التراجع عليها . وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد اصاب الحق فيما انتهى اليه من تقرير بطلان القرار المطعون فيه على أنه يتعين تعديله فيما رتبته على ذلك من الغائه جزئيا فيما تضمنه من تخطي المدعى اذ أنه ازاء بطلان القرار لغساد الاساس الذي قام عليه يتعين الغاؤه كليا ليعاد اجراء الترقية طبقا للاحكام القانونية التي تخضع لها وعلى الاساس الصحيح بأجراء المناضلة بين شاغلي الفئة الأدنى من المستوفين شرائطها في كل مجموعة.

(طعون أرقام ٧٣٥ ، ٧٣٦ ، ٧٣٧ ، ٧٥٧ ، ٧٥٨ ، ٧٥٩ لسنة

٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

الفرع السادس

الهيئة العامة للتأمين والمعاشات

قاعدة رقم (٣١٨)

المبدأ :

الهيئة العامة للتأمين والمعاشات — انشاء مناطق تأمينية بالمحافظات — الترقية بالاختيار لوظائف مديري المناطق — اشتراط أن يكون العامل قد قبل التقييم بأعمال مدير لمنطقة طبقا للاعلان الصادر من الهيئة وأن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق — مخالفة هذه الشروط للقانون .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر القرار المطعون فيه أستنادا الى أحكامه — تنص على أن « تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقييم الاداء وماورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ... ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين أضافة ضوابط للترقية. بالاختيار وبموجب ظروف وطبيعة نشاط كل وحده .

ومن حيث أن المستفاد من هذا النص أن المشرع أوضح الاصول العامة والرئيسية عند إجراء الترقية فى الوظائف المختلفة ، ومفادها أن مناط الترقية بالاختيار هو الجدارة مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

ومن حيث أنه ولئن كان للجهة الادارية اضافة ضوابط للترقية بالاختيار بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، الا أنه لايجوز أن تتعارض هذا الضوابط قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في هذه المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنها وهي الكفاية بمراعاة الاقدمية، فضوابط الاختيار تقتضى دائما التزام حدود ماوضحه القانون ، والا أصبحت مانعا من موانع الترقية الامر غير الجائز الا بنص قانوني . كما أن اضافتها مشروطة باحترام نصوص القانون الاخرى والمبادئ العامة المستفادة منها .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن جهة الادارة اضافت شروطا للترقية بالاختيار لوظائف مديري المناطق مقتضاها ضرورة أن يكون العامل قد قبل القيام بأعمال مدير المنطقة طبقا لاعلان أصدرته ، أو أن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق ، يكون ما أشرطته الجهة الادارية مخالفا للقانون ذلك أنه بخل بقاعدة الترقية بالاختيار التي نص عليها، اذ يسمح بترقية الاحدث وتخطى الاقدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو أمتياز ، فضلا عن أن شرط قبول تولى الوظيفة للترقية اليها يجعل العلاقة بين العامل والجهة الادارية علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل دور فيها ، مع ما في ذلك من تعارض ومخالفة للمبدأ المقرر والمستقر من أن العلاقة بينهما هي علاقة لائحية تحكمها القوانين واللوائح التي توجب على جهة الادارة ترقية العامل الذي حل عليه الدور مادام قد أستوفى شرائطها ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فان ماأبتدعته الجهة الادارية يحول في نفس الوقت دون نقل العامل الى جهات أخرى وهو مايتعارض مع مقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد . وعليه تكون المطعون ضدها قد أبتدعت قاعدة تنظيمية دون سند من القانون ، وجعلتها أساسا لاجراء حركة الترقيات موضوع هذه الدعوى ، مما يزم القرار المطعون فيه بالبطلان ، ويتعين تبعا لذلك إلغاء القرار كليا ليعود الامر من جديد لجهة الادارة لتصدر قرارها على الوجه الصحيح قانونا وفي ضوء القاعدة الاصولية التي تحكم الترقية بالاختيار على ما نص عليه القانون .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا النظر ، فيكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله حقيقيا بالالغاء ، وبالغاء القرار الادارى الصادر من الهيئة العامة للتأمين والمعاشات رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨٠ الغاء كليا مع الزام المطعون ضدها المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ١٧٠٨ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٤/٥/١٣)

الفرع السابع

مصلحة الجمارك

قاعدة رقم (٣٦٩)

المبدأ :

ان المقصود بالدرجات السابقة في المادة السابعة من كتاب وزارة المالية الدورى الخاص بقواعد التنسيق ، الدرجات الموجودة فعلا في الكادر .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ٧ من يوليو سنة ١٩٤٨ موضوع ترقية بعض موظفى مصلحة الجمارك الى درجات التنسيق الذى يتلخص في أن مصلحة الجمارك لم يكن بميزانيته في المدة من سنة ١٩٢١ الى سنة ١٩٢٨ درجات سادسة ولذلك كانت الترقية جائزة من الدرجة السابعة (أى ب. وقتئذ) الى الدرجة الخامسة مباشرة وفي سنة ١٩٢٨ تقرر ادخال درجات سادسة ولكن مجلس الوزراء قرر بجلسته المنعقدة في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ أنه يكتفى في ترقية الموظف الى الدرجة الخامسة بأن يقضى في السدرجتين (ب) والسادسة معا أربع سنوات على الأقل على أن يعمل بهذا الامتياز في فترة الانتقال التي حددت نهايتها في ٣٠ من ابريل سنة ١٩٣٢. ينقضى بعدها هذا الامتياز ويعمل بالقاعدة العامة التي توجب قضاء أربع سنوات على الأقل في كل درجة على حده .

وبمناسبة تطبيق قواعد التنسيق طلبت مصلحة الجمارك الايحاسب موظفوها المقيدون الآن على الدرجتين الاولى والثانية على مدة ما عن الدرجة السادسة وذلك لكي ينفقوا من قواعد التيسير التي اجازت الترقية اذا استكمل الموظف سنتين في درجته وكان متوسط مدة الخدمة في كل درجة من الدرجات السابقة بعد خصم سنتين من المجموع ست سنوات على الاقل .

وقد انتهى رأى القسم الى أن المقصود بالدرجات السابقة في المدة السابعة من كتاب وزارة المالية الدورية الخاص بقواعد التنسيق الدرجات الموجودة فعلا في الكادر ولما كانت الدرجة السادسة غير موجودة بميزانية مصلحة الجمارك في المدة من سنة ١٩٢١ الى سنة ١٩٢٨ فان الموظفين الذين رقوا في هذه الفترة من الدرجة السابعة الى الدرجة الخامسة مباشرة لايحاسبون على الدرجة السادسة .

وان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ الذي نظم فترة الانتقال اجاز الترقية من الدرجة السادسة التي انشئت بمصلحة الجمارك الى الدرجة الخامسة اذا كان الموظف قد قضى في الدرجتين السابعة (ب) والسادسة معا أربع سنوات على الاقل ، وبذلك أدمج القرار الدرجتين (ب) والسادسة فيما يختص بحساب المدة اللازمة للترقية وجعلهما في حكم الدرجة الواحدة ، ويترتب على ذلك أنه عند حساب المدة المنصوص عليها في قواعد التنسيق تحسب الدرجتان (ب) والسادسة درجة واحدة .

(ملف ٢١٩/٢/٨٦ في ١٥/٧/١٩٤٨)

قاعدة رقم (٢٧٠)

المبدأ :

القرار رقم ٥٤٥ في ٢٩ / ١٢ / ١٩٤٢ — خلوه من نص يحظر الترقية في وظائف مصلحة الجمارك الى اكثر من درجة واحدة — هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع اليها، حتى ولو كان الترفيع مسبوqa بامتحان مسابقة — المرسوم رقم ١٤٦٢ في ٥ / ٤ / ١٩٥٦ قطع كل شبهة في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

لئن كان القرار رقم ٥٤٥ الصادر في ٢٦ / ١١ / ١٩٤٣ المتضمن النظام العائد لموظفي الجمارك قد خلا من نص صريح على حظر الترفيع في وظائف مصلحة الجمارك الى أكثر من درجة واحدة ، الا ان هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع اليها بحسب التصنيف والجداول الواردة به ، حتى ولو كان الترفيع مسبوqa بامتحان مسابقة . على أن المرسوم رقم ١٤٦٢ الصادر في ٥ / ٤ / ١٩٥٦ الذي نص على أن « يطبق قانون الموظفين الأساسي على ادارة الجمارك في كل ما لم ينص عليه صراحة القرار رقم ٥٤٥ الصادر في ٢٩ / ١٢ / ١٩٤٣ المتضمن نظام موظفي الجمارك وتعديلاته » قد قطع كل شبهة في هذا الشأن ، مادام أصبح من الواجب الرجوع الى قانون الموظفين الأساسي فيما لم يرد عليه نص خاص في القرار رقم ٥٤٥ سالف الذكر .

(طعن رقم ١١ ، ٤ لسنة ٢ ق — جلسة ٢٦/٤/١٩٦٠)

الفرع الثامن

مصلحة الاموال المقررة

قاعدة رقم (٢٧١)

المبدأ :

صدور مرسوم بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التي تسرى عليها احكام المادة ٣/٤٠ من قانون نظام موظفي الدولة — مثال لتطبيق احكام هذا المرسوم .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة تنص على أنه « ويجوز ان تكون الترقية في بعض المصالح سواء كانت هذه الترقية بالاقدمية أو بالاختيار من بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية

اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها في المسئولية وتحدد المصالح والوظائف التي من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح ديوان الموظفين» وقد صدر مرسوم في ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التي تسرى عليها أحكام تلك الفقرة . ونص في مادته الاولى على ان « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة : أولا — في الكادر الادارى (أ) مراقب الادارة — مدير دار المحفوظات ، وتعتبر هاتان الوظائفان متماثلتين (ب) مدير قسم مالى — مدير ادارة ، وتعتبر هاتان الوظائفان متماثلتين (ج) وكيل قسم مالى — وكيل ادارة — مأمور مالية ، وتعتبر هذه الوظائف متماثلة ، (د) معاون مالية ، وتعتبر الوظائف من حيث المسئولية حسب الترتيب الوارد في هذه المادة . ثانيا — في الكادر الكتابى : رؤساء اقسام ، مفتشو صيارف ، وكلاء اقسام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة ، وتعتبر وظيفة رئيس قلم ممثلة لوظيفة مفتش صيارف . ويلى وظيفة رئيس قلم في المسئولية وظيفة وكيل قلم ، ثم يلى وظيفة وكيل قلم في المسئولية وظيفة مراجع ، ثم يلى وظيفة مراجع في المسئولية وظيفة كاتب ، ويلى وظيفة مفتش صيارف في المسئولية وظيفة صراف أو محصل » . ويبين من ذلك أن من مقتضى صدور هذا المرسوم ان تصبح الوظائف المبينة به متميزة حكما بحيث تكون الترقية الى أى منها من بين الشاغلين لنوع هذه الوظائف على النحو الوارد بذلك المرسوم . ولما كان المدعى يشغل وظيفة معاون مالية في الدرجة السابعة ، فان ترقيته — وفقا لاحكام المرسوم المشار اليه — تكون الى وظيفة معاون مالية من الدرجة السادسة الواردة بالفقرة (د) من المرسوم سالف الذكر . ومتى كان الحال كما ذكر فلا تشريب على المصلحة اذا ما تخطت المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة المقررة لمفتش ملاهى ، وهى وظيفة غير الوظيفة التي تقتضى أحكام المرسوم بأن تكون ترقيته اليها .

قاعدة رقم (٣٧٢)

المبدأ :

الترقبات في مصلحة الاموال المقررة — تكون بحسب اهمية الوظائف طبقا لاحكام المرسوم الصادر في ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ الذى صارت به وظائف تلك المصلحة متميزة * فلا يرقى شاغل الوظيفة الاثنى ويترك شاغل الاعلى بل يرقى الى الدرجة المالية شاغل نفس الوظيفة المقررة لها او الوظيفة المماثلة لها او تلك التى تتلوها في الاقدمية وفقا للترتيب الوارد بالرسوم المشار اليه .

ملخص الحكم :

بتاريخ ٢٢ من يوليو سنة ١٩٥٤ صدر مرسوم يقضى بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التى تسرى عليها احكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فجرى نص مادته الاولى كما يلى : « تسرى احكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة أولا — فى الكادر الادارى (أ) مراقب الادارة — مدير ادارة المحفوظات وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (ب) مدير قسم مالى — مدير ادارة ، وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (د) وكيل قسم مالى — وكيل ادارة — مأمور مالية وتعتبر هذه الوظائف متماثلة (د) معاون مالية ، ثانيا — فى الكادر الكتابى : رؤساء أقلام ، مفتشو صيارف ، وكلاء أقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة ، وتعتبر وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف ويلي وظيفة رئيس قلم فى المسئولية وظيفه وكيل قلم ثم يلي وظيفة وكيل قلم فى المسئولية وظيفه مراجع ثم يلي وظيفة مراجع فى المسئولية وظيفه كاتب ، ويلي وظيفة مفتش صيارف فى المسئولية وظيفه صراف أو محصل » .

وعلى مقتضى هذا المرسوم تصبح الوظائف المبينة به متميزة

حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون الوظيفة نفسها المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوها في ترتيب المسئولية طبقا لما نصت عليه الفقرة ٣ من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ووفقا للشروط والأوضاع الواردة بالمواد ٣٨ و٣٩ و٤٠ منه فاذا أجريت الترقية المطعون فيها بالاقدمية وكان المدعى أقدم من المرقى وكانت وظيفة « مدير قسم مالى » التى يشغلها المدعى تالية في المسئولية لوظيفة مدير دار المحفوظات التى جرت الترقية على درجتها ، فان المدعى يكون والحالة هذه أحق بالترقية ويكون القرار المطعون فيه اذ تخطاه قد شابته عيب مخالفة القانون .

(طعن رقم ٦١٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

قاعدة رقم (٢٧٢)

المبدأ :

سريان نص المادة ٤٠ من قانون الموظفين على موظفى مجلس بلدى الاسكندرية — صدور مرسوم باستثناء محصلى مصلحة الاموال المقررة من الاصل العام المقرر في تلك المادة باعتبارهم وحدة مستقلة في الترقية — عدم صدور مثل هذا المرسوم بالنسبة لمحصلى بلدية الاسكندرية — خضوعهم للاصل العام في تلك المادة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٨ من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠ بشأن انشاء مجلس بلدى الاسكندرية نصت على انه « مع مراعاة احكام هذا القانون تسرى على موظفى المجلس ومستخدميه وعماله جميع القوانين واللوائح التى تطبقها الحكومة » . وليس في قانون البلدية ما يتعارض ونص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم يجب اعمال هذا النص بالنسبة الى موظفى البلدية ومستخدميها منذ تاريخ العمل بهذا القانون الأخير ، وبالتالي يتعين —

والحالة هذه — التزام هذا الأصل العام في الترقية بالنسبة لمحصلي البلدية الذين تجمعهم وحدة واحدة في الترقية في وظائف الحيوان العام ، مادامت البلدية لم تستصدر مرسوما بتحديد الوظائف التي يعتبرها وحدة خاصة مستقلة في الترقية استثناء من الأصل العام المشار اليه كما فعلت مصلحة الأموال المقررة ، اذ استصدرت مرسوما في ٢٣ من يولية سنة ١٩٥٣ بالنسبة لوظائف المحصلين اعمالا للنص سالف الذكر .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

نقل المدعى من وظيفة من الدرجة السادسة بمصلحة الأموال المقررة الى وظيفة من الدرجة ذاتها بوزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٢ — ترقيته الى الدرجة الخامسة الشخصية في الوزارة المذكورة اعتبارا من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ — صدور قرار بترقية من ترجع أقدميتهم في الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ وعدم شموله للمدعى — لا غبار على هذا القرار وأن عدلت أقدميته بعد ذلك بقرار صادر من مصلحة الأموال المقررة في ٦ يولية سنة ١٩٥٧ وأرجاعها تنسيقا الى أول مايو سنة ١٩٤٦ — أساس ذلك تعديل الاقدمية كان باجراء من المصلحة التي نقل منها وبغير طريق القضاء الذي كان يمكن أن يكسبه حجية عينية .

ملخص الحكم :

أن المدعى عين ابتداء بمصلحة الأموال المقررة في وظيفة من الدرجة السادسة اعتبارا من ٢١ مايو سنة ١٩٣٣ . ثم نقل الى وظائف التدريس بوزارة التربية والتعليم في الدرجة ذاتها من أول يناير سنة ١٩٥٢ . ورقى الى الدرجة الخامسة الشخصية في الوزارة المذكورة

اعتباراً من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ومن ثم فانه وقت صدور قرار ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٣ الذى شمل بالترقية من الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى الى الدرجة الرابعة فى ذات الكادر بالأقدمية المطلقة من ترجع أقدميتهم فى الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ ولم يكن الدور ليدركه فى الترقية بالأقدمية الى الدرجة الرابعة بهذا القرار لأن أقدميته فى الدرجة الخامسة الشخصية كانت بحسب وضعه الظاهر وقتذاك الى ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بينما كان جميع من رقوا بالقرار المذكور يقطع النظر عن وظائفهم وأيا كانت طبيعتها وتسمياتها يسبقونه فى ترتيب أقدمية الدرجة الخامسة اذ ترجع أقدميتهم فى هذه الدرجة الى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ على الأقل أو الى ما قبل هذا التاريخ الذى عينه القرار ومن ثم فليس يعاب على هذا القرار انه لم يشمل المدعى بالترقية الى الدرجة الرابعة على أساس الأقدمية فى حينه واذا كانت أقدمية المذكور فى الدرجة الخامسة قد عدلت بعد ذلك بقرار أصدرته مصلحة الأموال المقررة فى ٦ من يولية سنة ١٩٥٧ — بعد أن كان قد ترك خدمتها ونقل منها الى وزارة التربية والتعليم منذ أول يناير سنة ١٩٥٢ ارجعت بمقتضاه أقدميته فى تلك الدرجة تنسيقاً الى أول مايو سنة ١٩٤٦ ، فان هذا التعديل فى أقدميته ، وقد تم بعد نقله بأكثر من خمس سنوات ونصف مؤثراً فى المراكز القانونية لموظفى جهة ادارية أخرى وكان اجرائه من جانب المصلحة التى غادرها من تلقاء ذاتها وبغير طرق القضاء الذى كان يمكن أن يكسبه حجية عينية تضافى عليه قرينة الصحة ، يقصر — والحالة هذه — عن أن ينال من سلامة قرار الترقية المشار اليه أو أن يغيض من صحته .

(طعن رقم ١٧١٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

قاعدة رقم (٢٧٥)

المبدأ :

الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الأموال

المقررة وفقا للقواعد المنصوص عليها في المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يولييه سنة ١٩٥٤ — نص المادة الاولى من هذا المرسوم على سريان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على وظائف حددتها مصلحة الاموال المقررة — الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ المشار اليها تجيز ان تكون الترقية في بعض المصالح من بين الشاغلين لنوع الوظيفة المماثلة لها او التالية لها في المسؤولية — مقتضى النصوص السابقة ان الوظائف التي حددها المرسوم تعتبر متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى اى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية اليها او وظيفة مماثلة لها او وظيفة تتلوها في ترتيب المسؤولية تطبيق — جمع الميزانية في السنة التي تمت فيها الترقية لوظائف الصيارف والوظائف الكتابية الاخرى في مجموعة واحدة — عدم جواز تخطى المدعى الذي يشغل الدرجة الخامسة في وظيفة مفتش صيارف في الترقية الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية .

ملخص الحكم :

انه لما كان القرار المطعون فيه قد صدر في ٢١ من ابريل سنة ١٩٦٥ وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية تقضى بأن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الاموال المقررة وفقا للقواعد القائمة المنصوص عليها في المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ ، وكان هذا المرسوم يقضى في المادة الاولى منه على انه « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة : أولا ٠٠٠٠ ثانيا — في الكادر الكتابي — رؤساء أقلام ، مفتشو صيارف ، وكلاء أقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة . وتعتبر ، وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف وتلى وظيفة رئيس قلم في المسؤولية وظيفه وكيل قلم ، ثم يلي وظيفة وكيل قلم في المسؤولية وظيفه مراجع ، ثم ينى وظيفة

مراجع في المسئولية وظيفه كاتب ، ويلي وظيفة مفتش صيارف في المسئولية وظيفه صراف أو محصل . » وتنص الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه :

« ويجوز أن تكون الترقية في بعض المصالح من بين المشاغلين لنوع الوظائف المماثلة لها أو التالية لها في المسئولية . » وعلى مقتضى هذا الحكم والمرسوم السالف الذكر تصبح الوظائف المبينة بهذا المرسوم متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوها في ترتيب المسئولية .

ومن حيث أن المتبين من ميزانية المصلحة عن السنة المالية ١٩٦٥/٦٤ وهى : السنة التى تمت خلالها الترقية المطعون فيها أن الميزانية جمعت في مجموعة واحدة تحت اسم « الوظائف الكتابية » بين وظائف الصيارف والوظائف الكتابية الأخرى دون تخصيص أو فصل بينها وهى في هذا تعكس أحكام المرسوم سالف الذكر . »

ولما كان من الثابت أن المدعى يشغل الدرجة الخامسة في وظيفته مفتش صيارف . وكانت الترقيات المطعون فيها قد تمت الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية ، وكان المدعى أقدم من المرقين في الدرجة الخامسة ، فإن المدعى — والحالة هذه — يكون أحق بالترقية ويكون القرار المطعون فيه — اذ تخطاه — قد شاب عيب مخالفة القانون ويكون حقيقا بالالغاء .

الفرع التاسع اطباء وزارة الصحة

قاعدة رقم (٢٧٦)

المبدأ :

وظيفة طبيب كل الوقت — ليس درجة مالية تتحمل بها الميزانية وانما هي وظيفة لها مميزات عينية قررهما القانون تمنح لشاغلها — للادارة سلطة تقديرية في تحديد الوظائف التي تقتضى التفرغ وفي اختيار من يشغلها — لا وجه لمزاومة طبيب نصف الوقت لاطباء كل الوقت في الترقية احتجاجا بقاعدة الاقدمية لعدم تماثل مراكزهم القانونية — أساس ذلك — مثال .

ملخص الحكم :

أن وظيفة طبيب كل الوقت — ليست درجة مالية تتحمل بها الميزانية وانما هي وظيفة لها مميزات عينية قررهما القانون تمنح لشاغلها اذا متوافرت فيه الشرائط التي حددها وأعطى للجهة الادارية سلطة تقديرية في الوظائف التي تقتضى حاجة العمل أن يكون شاغلها متفرغا وسلطة تقديرية في اختيار من يشغل هذه الوظائف الرئيسية ذات الأهمية الخاصة ، وآية ذلك أن القرار الوزاري آنف الذكر استعمل مادته الأولى بالمعبرة الآتية : « للوزارة الحق في نقل أى طبيب » ولم يجعل من توافر الشرائط التي عددها في أى طبيب الزاما عليها تأديده بنقله الى هذه الوظائف وهذا النص تشريعي صريح يرقى الى مرتبة القانون اذ هو صادر بتفويض منه فيجمل على دلالته الصريحة فاذا ما استعملت الجهة الادارية رخصتها في تحديد الوظائف التي يقتضى عملها التفرغ الكامل لها وفي اختيار من يشغلها بالقرار ١٩٥٣/١١/٧ فلا تثريب عليها فيما فعلت طالما أنها لم تنحرف في استعمال سلطتها أو تسيء استعمالها .

وهذان أمران أن لم يجزؤ المطعون ضده على كسبه أيهما كما لو كانت له أفضى مصلحة قانونية ومشروعة للطعن على هذا القرار استقلالا

ولكنه لم يفعل فأضحى حصينا حتى ولو شابهته بعض العيوب واذ تمت الترقية بعد ذلك فلا يحق له أن ينمى عليها انها مخالفة لقواعد الترقية بالأقدمية أو بالاختيار اذ أن هذه الترقية استثنائية من نوع خاص تخضع للقيود الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من قانون موظفي الدولة ، فهذه المادة تنظم حكم الترقيات التي تتم بالأقدمية وليست الحال كذلك في شأن الترقية المطعون عليها وقد اجرتها وزارة الصحة اعمالا لسلطتها التقديرية التي رخص لها القانون بها ، وطالما أن المطعون ضده لم يثبت أن انحرافا عاب هذه السلطة ، ولا وجه له ، في أن يزاحم المطعون في ترقيتهم وقد حظر عليه قرار مجلس الوزراء الآتف الذكر ذلك اذ لم يكن هو وهم في مركز قانوني واحد حتى يستطيع أن يعقد مقارنة بينه وبينهم لأن قرار ١٧/١١/١٩٥٣ فرق بين مراكزهم الذاتية والقول بوجودهم جميعا في الدرجة الرابعة فيه تجاهل لحقيقة واقعية بغير سند اذ أصبح المطعون في ترقيتهم بنقلهم أطباء كل الوقت ولم يصبح هو بعد كذلك فاذا مارقوا ترقية خاصة بهم فلا يحق له النعى على هذه الترقية بمقولة انه الأقدم في الدرجة الرابعة أو بأن تقاريره تثبت أنه الأعلى كفاية مما اختيروا الى الدرجات الثالثة اذ هذه ضوابط للترقية بالأقدمية والترقية بالاختيار وليست الحال كذلك في هذه الترقية .

(طعن رقم ١١٨٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٣/٢/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٢٧٧)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملون الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية لم يجعل من وظيفة طبيب كل الوقت بذاتها درجة مالية في الميزانية — لاتوجد نصوص خاصة في شأن تحديد الجهة المختصة بالترقية الى الدرجات المالية الا عند العمل بهذا النظام الخاص أو ان التيد والتنقل الى وظيفة طبيب كل الوقت يعنى شغل الدرجات المالية الأعلى — المرجع في ذلك هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظم العاملين المختصين بالدولة — اقترحات لجنة شؤون العاملين التي تقضى بالنقل

لوظائف أطباء كل الوقت والتقيد على درجة أعلى لا تعد ترقية إلى درجة مالية سواء طبقا للقواعد العامة أو طبقا للأحكام الاستثنائية — اعتماد الوزير محاضر اللجنة التي تضمنت ذلك لا يعنى الترقية إلى درجة مالية أعلى — عدم ممارسة الوزير لسلطاته في الترقية بصفة استثنائية ورفع الأمر إلى رئيس الجمهورية الذى أصدر قراره في هذا الشأن يترتب عليه أن يكون هذا القرار هو مصدر حق المرقين .

ملخص الفتوى :

أن المادة العاشرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلى الدرجات المماثلة لدرجاتهم الحالية تنص فى فقرتها الثانية على أنه « كما تجرى ترقية وندب الأطباء الذين يمنعون من مزاولة المهنة بالخارج طبقا للأحكام المعمول بها بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ أغسطس سنة ١٩٥٣ المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ » .

وبالرجوع إلى أحكام قرار مجلس الوزراء وقرار رئيس الجمهورية المشار إليهما يتبين أن وظيفة طبيب كل الوقت لا تعتبر بذاتها درجة مالية فى الميزانية ، وأنه لا توجد نصوص خاصة فى شأن تحديد الجهة المختصة بالترقية إلى الدرجات المالية الأعلى عند أعمال هذا النظام الخاص أو أن القيد والنقل إلى وظيفة طبيب كل الوقت يعنى شغل الدرجات المالية الأعلى ، ومن ثم فإن المرجع فى ذلك يكون هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، باعتبار أنه القانون الذى كان ينظم شئون العاملين المدنيين بالدولة فى ذلك الوقت .

ومن حيث أنه بالرجوع إلى أحكام هذا القانون ، يبين أن الترقية إلى الدرجة المالية لا تتم إلا بالقرار الصادر بها من الجهة المختصة ، وأن لجنة شئون العاملين يتحدد اختصاصها باقتراح الترقية ، وقد جاء القانون المذكور خلوا من نص يفيد جمل القيد على الدرجة بمثابة

ترقية اليها أو الترقية الى درجتين مالتين بصفة مباشرة . وعلى ذلك فان نظام ترقية أطباء كل الوقت تعتبر استثناء لايجوز القوس فيه أو القياس عليه ، ويتمين التزام الإرادة الظاهرة والصريحة لجهة الادارة .

ومن حيث أنه بالاطلاع على مختصرى لجنة شئون العاملين بالوزارة المؤرخين ١٦ ديسمبر سنة ٦٨ ، ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، تبين أنه ورد بالأول منهما ما يأتى :

ثانيا : (١) لنقل ٠٠٠ ٠٠٠ (١٦) الموافقة على نقل الأطباء المذكورين الى وظائف أطباء كل الوقت وهم (ولم يرد بهذا الاقتراح الدرجة المالية التى ترى الوزارة اسنادها الى كل منهم) - (١٧) الموافقة على نقل الدكتور طيبة الاسنان من الدرجة الخامسة الى وظيفة كل الوقت قيذا على الدرجة الرابعة كما ورد بالمحضر الثانى أنه بناء على تعليمات السيد وكيل الوزارة بالعرض ، عند نقل الدكتور الطبية من الدرجة السادسة بالمعامل الى وظيفة طبية كل الوقت قيذا على الدرجة الرابعة على احدى الدرجات المتخلفة عن الترقيات المعتمدة فى ٣١/١٢/١٩٦٨ ، وقد اعتمد السيد وزير الصحة هذين المحضرين فى التاريخين المشار اليهما دون أية اضافات .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن لجنة شئون العاملين بالوزارة لم تقترح على الوزير ترقية هؤلاء الأطباء الى درجات مالية محددة حسب الوضع الوظيفى لكل منهم وطبقا للقواعد الاستثنائية الخاصة بترقية أطباء كل الوقت ، وأن الاقتراحات أفضيت صراحة ومباشرة الى نقلهم الى وظائف أطباء كل الوقت وحددت لكل منهم الوظيفة التى يشغلها ، واقتُرحت قيد الدكتور نبيهة والدكتورة غزاله على الدرجة الرابعة ، وكلا الأمرين لايعد ترقية الى درجة مالية سواء طبقا للقواعد العامة أو طبقا للأحكام الاستثنائية ، ومن ثم فان اعتماد السيد وزير الصحة للمحضرين المذكورين بحالتهما لا يعنى الترقية الى درجة مالية أعلى .

ومن حيث أنه ولئن كان للسيد وزير الصحة سلطة ترقية هؤلاء الأطباء الى الدرجة الرابعة بصفة استثنائية ، الا وأنه لم يمارس هذا

الاختصاص ورفع الأمر الى السيد رئيس الجمهورية الذي أصدر القرار رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٦٩ بتعيين كل من الأطباء الموضحة أسماؤهم فيه بوظيفة طبيب كل الوقت وطبيب أسنان كل الوقت من الدرجة الرابعة فعلا من وظيفة طبيب وطبيبة أسنان غير متفرغ ، فان هذا القرار الجمهوري يكون هو مصدر حق المذكورين في الترقية الى الدرجة الرابعة وبصرف النظر عن شغلهم وظيفه طبيب كل الوقت قبل ذلك أو سند شغلهم لهذه الوظيفة ، كما أن هذا القرار الجمهوري لا يعتبر ترايدا ، حيث لم يسبقه فعلا أى قرار بالترقية .

من أجل ذلك : انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن أقدميات أطباء كل الوقت المعينين بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٦٩ في الدرجات المرقين اليها ترجع الى ٧ مايو سنة ١٩٦٩ تاريخ صدور القرار الجمهوري المشار اليه .

(ملف ٢٩٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/١/١)

الفرع العاشر

الجامعات

قاعدة رقم (٢٧٨)

المبدأ :

ترقية بعض موظفي الجامعات الى الدرجة الخامسة — اعتماد قرار لجنة شئون الموظفين الخاص بهذه الترقية من مدير الجامعة — اعتراض وزير التربية والتعليم على هذا القرار بوقفه ثم الغائه استمعالا لسلطته الاشرافية التي تقتصر على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الأشكال والأوضاع التي قررها القانونيون دون بحث القرار من الوجهة الموضوعية — سحب القرار الصادر بالقاء قرار الترقية — اثره — عودة الحال الى ما كانت عليه فيصبح القرار الأصلي بالترقية قائما منذ تاريخ صدوره .

ملخص الحكم :

إذا كان القرار صادرا بترقية بعض موظفى الجامعة قد اعتمد فى ٣٠ من إبريل سنة ١٩٥٣ ممن يملك هذا الاعتماد ، وهو مدير الجامعة ، اعتبارا بأنها ترقية الى الدرجة الخامسة وليس الى ما هو أعلى منها ثم استعمل وزير المعارف سلطته الاشرافية التى يمارسها بوقف القرار ثم الغائه ، وبوجه خاص لما اعتقده من أن الأمر يمس موظفى الجامعات الثلاث لا جامعة القاهرة وحدها ، وهى سلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاضاع التى قررهما دون بحث القرار من الجهة الموضوعية لتقدير ملاءمته أو عدم ملاءمته فسحب قرار الترقية مؤقتا ريثما يتم فحص الأمر من النواحي القانونية لما أثير حول هذا القرار من شكاوى تتضمن تمييزا له بمقولة أنه مخالف فى أساسه القانونى لما سبق أن قضت به محكمة القضاء الادارى بحكم يجعل الجامعة كلها وحدة مالية واحدة بالنسبة لترقية الموظفين من غير أعضاء هيئات التدريس ، ولما تم فحص الأمر من الجهات القانونية المختصة ، وتبين أن هذا الحكم يعالج حالة خاصة بالترقيات التنسيقية انتهى رأى الى تأكيد صحة قرار اعتماد الترقية ، وبذلك عادت الحال الى ما كانت عليه قبل هذا السحب المؤقت ، ويعتبر قرار مدير الجامعة الصادر فى ٣٠ من إبريل سنة ١٩٥٣ قائما . ومن ثم يستحق المدعون الترقية الى الدرجة الخامسة اعتبارا من هذا التاريخ ، ولما كانوا قد رفقوا بعد ذلك الى الدرجة ذاتها بالقرار الصادر من لجنة شؤون الموظفين فى ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ فيجب أن يقتصر الالغاء جزئيا على ذلك واعتبار الترقية الى الدرجة المذكورة راجعة الى التاريخ الاول المشار اليه أى ٣٠ من إبريل سنة ١٩٥٣ .

(طعن رقم ٧٦ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

قاعدة رقم (٢٧٩)

المبدأ :

ميراثية جلفعة امسيوط عن السفين المالبين ١٩٦٢/٦٢
و ١٩٦٤/٦٣ — ايرادها جدولا واحدا لجميع وظائف الكادر الفني العالي

بالادارة العامة وجميع الكليات وجدولا آخر لجميع وظائف الكادر
الفنى المتوسط — اختلاف هذا النهج عن نهج الميزانيات السابقة لايعنى
الا المغايرة فى أسلوب اعداد الميزانية دون المساس باستقلال كل من
الادارة العامة وكل كلية وانفرادها بكشف خاص باقدمات موظفيها —
اساس ذلك بقاء قيام التسلسل الهرمى فى هذه الوحدات كما هو واضح
من الجدول التكميلى المتضمن توزيع الوظائف والاجور — اختلاف
الوضع بالنسبة الى الوظائف الادارية والكتابية وورودها وحدة
واحدة — اثر ذلك وجوب مراعاة استقلال كل وحدة باقدمات موظفيها
بالنسبة الى الترقية فى نطاق الكادرين الفنى العالى والفنى المتوسط
واعتبارهما جميعا وحدة واحدة بالنسبة الى الترقية فى نطاق كل من
الوظائف الادارية والكتابية .

ملخص الفتوى :

أن النهج الذى صدرت على مقتضاه ميزانية جامعة أسيوط عن
السنة المالية ١٩٦٣/٦٢ قام على ادماج جميع وظائف الكادر الفنى
العالى لجميع الكليات والادارة العامة فى الجامعة فى جدول واحد
بعنوان « الوظائف العالية الفنية » وكذلك ادماج وظائف الكادر الفنى
المتوسط بجميع الكليات والادارة العامة فى الجامعة بعنوان « الوظائف
الفنية المتوسطة » — مع ايراد جدول مستقل بعد الباب الأول فى هذه
الميزانية يتضمن توزيع الوظائف والاجور على الادارات المختلفة أى
على الادارة العامة للجامعة وسائر الكليات التابعة لها كل على حدة —
وأن هذا النهج وأن جاء على خلاف النهج التقليدى فى اعداد ميزانيات
الجامعة طيلة السنوات السابقة وهو الذى كان يقوم على أساس افراد
عدد معين من الوظائف والدرجات لكل من الادارة العامة وكل كلية
بالجامعة وترتيب هذا العدد فى تسلسل هرمى ينتظم عددا من الوظائف
فى كل درجة الأمر الذى كانت تعتبر معه كل من الادارة العامة وكل
كلية بالجامعة وحدة بذاتها مستقلة عن الأخرى من حيث الترقيات —
الا أن واقع الأمر فى النهج الذى استحدث فى ميزانية جامعة أسيوط
عن السنة المالية ١٩٦٣/٦٢ — وكذلك عن السنة المالية ١٩٦٤/٦٣ التى
تمت فى غضونهما الترقيات موضوع البحث انه بمقارنته بالنهج التقليدى

لا يعدو أن يكون مغايرة. في أسلوب اعداد الميزانية لا في جوهرها أو طبيعة أوضاعها - وأن توزيع الوظائف والدرجات قد تم في الوضع الجديد بطريقة أفقية بدلا من الطريقة الرأسية المعتادة وهو اختلاف في شكل الأسلوب الفني لاعداد الميزانية لا يمكن أن يؤخذ منه دلالة قاطعة على العدول عن الاستقلال المقرر لكل من الادارة العامة وكلية داخل الجامعة ويكون كل منها وحدة قائمة بذاتها منفردة بكشف خاص بأقدميات موظفيها وترقياتهم - فضلا عن أن النهج الجديد في ميزانيتي ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ - لم يغير من استمرار قيام التسلسل الهرمي في هذه الوحدات المتميزة داخل الجامعة على الرغم من اختلاف التشكيل العضوي في الميزانية كما هو ظاهر من الجدول العام في الباب الأول والجدول التكميلي الخاص بالتوزيع الذي تضمن بيانات احصائية للتوزيع الوظيفي بين كليات الجامعة والادارة العامة بمثابة خرائط تنظيمية توضح التسلسل الوظيفي في كل وحدة وتؤكد استقلال كل منها عن الأخرى باعتبار كل من هذين الجدولين مكملا للأخر ، هذا فضلا عن تميز الطبيعة الفنية لوظائف كل وحدة من وحدات الميزانية •

أما الدرجات المالية الخاصة بالوظائف الادارية والكتابية فانها وأن كانت قد وردت في الجدول التكميلي الملحق بالباب الأول من ميزانية الجامعة للسنتين المئلتين ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ - موزعة الا أنها تعتبر جميعا وحدة واحدة بحكم تناثرها المتقطع الذي يعوزه التسلسل الهرمي اللازم لامكان القول باستقلال كل وحدة منها ، فضلا عن اتحادها النوعي وتماثلها وعدم قيام العنصر المميز لايها •

ومن ثم فانه في ظل العمل بميزانيتي جامعة أسيوط في السنتين المئلتين ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ - يتعين التفرقة بين الترقية في نطاق وظائف الكادرين الفني العالي والفنى المتوسط ، وبين الترقية في نطاق وظائف الكادرين الادارى والكتابى - فالترقية في نطاق الوظائف الأولى تتم على أساس النظر الى كل من الادارة العامة للجامعة وكذلك الى كل كلية من كليات الجامعة على حدة باعتبار أن كلا منها وحدة مستقلة في الميزانية - أما الترقية في نطاق كل من الوظائف الادارية

والوظائف الكتابية فانها تتم على أساس اعتبار الادارة العامة
للجامعة وكذلك الكليات جميعا وحدة واحدة •

(مئوى ١١٨٨ فى ١٢/١ / ١٩٦٥)

الفرع الحادى عشر

معهد التغذية

قاعدة رقم (٢٨٠)

المبدأ :

نقل معهد التغذية من وزارة البحث الى وزارة الصحة بالقرار
الجمهورى رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ المعمول به فى ١٤/١/ ١٩٦٤ — نقل
المعهد بميزانيته والعاملين به بحالتهم المالية يترتب عليه اعتبار العاملين
بالمعهد من عداد العاملين بوزارة الصحة من هذا التاريخ — اثر ذلك
وجوب ترتيبهم بالنسبة لزملائهم بوزارة الصحة بسبب اقدمياتهم فى
الدرجات المالية التى يشغلونها فى ١٤/١/ ١٩٦٤ ٠٠ حق العاملين
بالمعهد فى الطعن على قرارات الترقية الصادرة بترقية من يلونهم فى
الأقدمية — بقاء ميعاد الطعن مفتوحا الى تاريخ علمهم بصحة وضمهم
القانونى المشار اليه •

ملخص الفتوى :

أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ بتنظيم وزارة
البحث العلمى نص على الحاق معهد التغذية التابع لوزارة الصحة
بوزارة البحث العلمى ، ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٨
لسنة ١٩٦٤ باعادة تنظيم وزارة البحث العلمى ونص فى مادته الثالثة
على أن « تلحق بوزارة البحث العلمى الجهات الآتية بميزانياتها ،
وكذلك موظفوها وعملها بدرجاتهم الحالية ٠٠٠٠٠ » ، ولم يرد معهد
التغذية ضمن الجهات التى تضمنتها هذه المادة — كما نص القرار فى
مادته السادسة على أن « تنقل الجهات الأخرى المنصوص عليها فى قرار
رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ، بميزانياتها وموظفيها .

وعمالها بعرضاتهم وأجورهم ومكافآتهم الحالية ، الى الوزارات التي كانت تتبعها أصلا قبل العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه » . ونص في مادته الثامنة على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره » ، وقد نشر في ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أنه بصريح النصوص المقدمة يعتبر معهد التغذية ، منقولاً الى وزارة الصحة ، بميزانيته والعاملين فيه بحالتهم المالية ، ابتداء من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، ومنذ هذا التاريخ يعتبر العاملون بالمعهد المذكور من عداد العاملين بوزارة الصحة ، ولا وجه لارجاء هذه الآثار الى أول يولييه سنة ١٩٦٤ تاريخ العمل بالميزانية التالية لصدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، لتعرض ذلك مع صريح نصوص ذلك القرار ، ولأن مقتضاء تعطيل العمل بأحكام القرار في الفترة من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ الى آخر يونيه سنة ١٩٦٤ بغير سند من القانون .

ومن حيث انه ترتباً على ذلك يتعين أن يكون ترتيب العاملين في المعهد بالنسبة الى زملائهم في وزارة الصحة بحسب أقدمياتهم في الدرجات المالية التي يشغلونها وذلك اعتباراً من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، وتكون القرارات الادارية الصادرة من وزارة الصحة في الفترة من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ حتى أول يولييه سنة ١٩٦٤ بترقية موظفين أو عمال بالوزارة يلون العاملين بالمعهد في الأقدمية ، قرارات مضافة للقانون فيما تضمنته من تخطي هؤلاء الآخرين في الترقية بالأقدمية ويكون من حقهم الطعن في هذه القرارات بالوسائل القانونية المناسبة، ويظل ميداد ذلك الطعن مفتوحاً امامهم الى تاريخ علمهم بصحة وضعهم القانوني من اعتبارهم في عداد العاملين بوزارة الصحة منذ ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، وهو العلم الذي يرسى اليقين فيما شجر من خلاف حول تحديد تاريخ انتقالهم الى تلك الوزارة ، التي يكون من حقها أن تسحب مثل قرارات الترقية المشار اليها فيما تضمنته من تخطي العاملين بالمعهد في الترقية بالأقدمية ، دون أن يحق أمام اجراء السحب بمحصن قرارات الترقية ، طالما أن ميداد الطعن بالالغاء فيها

مزال قائما كما سبق ، وأن حق سحبيها مرتبط في ميعاد ممارسته بميعاد الطعن بالالغاء الذى ينفتح لأولئك العاملين بعلمهم بالتاريخ الصحيح لتبنيهم لوزارة الصحة — وذلك كله طالما أنه لم يكن للمعهد

فرع مستقل في ميزانية وزارة الصحة قبل نقله الى وزارة البحث العلمى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، لأن عودة المعهد الى وزارة الصحة بالقرار الجديد يتم بالضرورة بذات الأوضاع التى كانت قائمة قبل الحاق المعهد بوزارة البحث العلمى •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمعهد التغذية يعتبرون من عداد العاملين بوزارة الصحة اعتبارا من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ وما يترتب على ذلك من آثار ، طبقا للتفصيل السابق •

(فتوى ٩٥٤ فى ١١/٧/ ١٩٦٤)

الفرع الثانى عشر

كتبة الاقسام المدنية بالمحاكم ومحضروها

قاعدة رقم (٢٨١)

المبدأ :

ترقية كتبة الاقسام المدنية ممن لا يحملون شهادات عليا منوطة بتأدية امتحان فى مواد معينة والنجاح فيه — سريان هذا الشرط على ترقية من عين بالاقسام المدنية فى أولى درجات التعيين أو فى الدرجة التالية لها ولو كان التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى •

ملخص الحكم :

يبين من استظهار الأحكام الواردة فى الفصل الثانى من الباب الثانى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ الخاص بنظام القضاء أن المادة (٥٣) اذ نصت على انه لايجوز ترقية من عين كاتباً من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها ، الا اذا حسنت الشهادة فى حقه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفاهاً ، ويعنى حملة الشهادات

(م ٣٢ — ج ١١)

العليا من تأدية هذا الامتحان ، كما أن المادة (٥٥) اذ نصت على انه بالنسبة لكتاب القسم المدنى يكون الامتحان تحريريا وشفويا فيما يتعلق بعمل الكاتب فى قانون المرافعات والقانون المدنى والقانون التجارى وفى قوانين الرسوم والدمغة وفى المنشورات المعمول بها فى المحاكم وفى الخط ، واذا نصت الفقرة الثانية من المادة (٥٧) على أن يرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم فى الامتحان ، وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب — أن هذه النصوص قد قامت على حكمة تشريعية استوجابها حسن سير العمل فى المحاكم ومردها الى ضرورة المام كتبة الأقسام المدنية بما يتعلق بعملهم من القوانين والمنشورات ، وتحقيقا لهذا الغرض نظم الشارع ترقية من لا يحملون شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيمها خاصا بأن جعل ترقية من يعين منهم من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها رهينة بتأدية الكاتب امتحانا فى تلك المواد وفى الخط وبنجاحه فى هذا الامتحان ، وجعل الترقية على أساس ترتيب درجات النجاح . وتأدية الامتحان والنجاح فيه كشرط للترقية لا يقتيد بأن يكون الكاتب قد عين فى درجة معينة ، سواء اكانت أولى درجات التعيين أو الدرجة التالية لها ، بل يكفى أن يكون الكاتب قد عين فى الأقسام المدنية بالمحاكم لأول مرة ولو كان هذا التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى ، ومن ثم يجب أن يؤدى هذا الامتحان بنجاح كى يثبت صلاحيته للترقية ، ويتحقق بذلك الحكمة التى تنبأها الشارع .

(طعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

ترقية كتاب المحاكم الى الدرجتين الثامنة والسابعة — مشروطة بالنجاح فى امتحان يعقد لهذا الغرض ويعنى منه حملة الشهادات العليا ، وذلك طبقا لحكم المادة ٥٢ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ — هذا الامتحان مفتوح لموظفى المحاكم من الدرجتين التاسعة والثامنة كافة فلا يقصر على احدهما دون الاخرى حتى لو تضمن نص الاعلان عن

الامتحان ذكر واحدة من هاتين الدرجتين وترك الأخرى — أساس ذلك وأثره — ترك أحد الموظفين الذين تقاعسوا عن دخول الامتحان في الترقية — صحيح •

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٣ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ بإصدار قانون نظام القضاء على أنه « لا تجوز ترقية من عين كاتباً من الدرجة التي عين فيها للدرجة التي تليها إلا إذا حسنت الشهادة في حقّه ونجح في امتحان يختبر فيه كتابة وشغاهما ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » ونصت المادة ٥٤ على اللجان التي تقوم بإجراء هذا الامتحان كما نصت المادة ٥٥ على أن « يكون الامتحان تحريرياً وشفوياً في المواد الآتية (أ) بالنسبة لكتاب القسم المدني : ١ — ما يتعلق بعمل الكاتب في قانون المرافعات والقانون المدني والقانون التجاري ٢ — قوانين الرسوم والدمغة ٣ — المنشورات المعمول بها في المحاكم ٤ — الخط • (ب) وبالنسبة لكتاب النيابة العامة ٥٥٥٥ » ، ثم نصت المادة ٥٧ على أن « يقدر لكل مادة من مواد الامتحان التحريري والشفوي ٣٠ درجة وتكون درجة النجاح ٤٠ ٪ / من مجموعها على ألا يقل ما حصل عليه الموظف في كل المواد عن ٦٠ ٪ / من مجموع الحد الأقصى لها ويرتب الفائحون حسب درجات نجاحهم وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب •

وبين من النصوص المتقدمة أن القانون المشار إليه قد اشترط لترقية الكاتب من الدرجة التي عين فيها إلى الدرجة التي تليها أن ينجح في الامتحان الذي يعقد لهذا الغرض ولم يحدد القانون لكل من موظفي الدرجتين التاسعة والثامنة — وهى التي تعتبر أولى درجات التعيين بحسب الأحوال — امتحاناً خاصاً وإنما جعل للجميع امتحاناً واحداً بينت المادة ٥٥ من القانون مواداً ، ومن ثم فانه إذا أعلنت الوزارة عن عقد امتحان لترقية كتاب المحاكم فليس ثمة ما يمنع موظفى الدرجة التاسعة بالمحاكم من دخول ذلك الامتحان شأنهم في ذلك شأن موظفى الدرجة الثامنة المعينين ابتداءً في تلك الدرجة مادام الامتحان — على ما

سلف البيان — واحدا للطائفتين وليس خاصا ولا مقصورا على موظفى
احدى الطائفتين بحيث يتمتع على الطائفة الأخرى دخوله .

واذا كان الكتاب الدورى الذى وجهته الوزارة الى المحاكم فى ٩
من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تعلن فيه عقد امتحان قد جرت عبارته كما يلى
« نظرا لخلو وظائف من الدرجة السابعة الشاغرة فى يوم الجمعة الموافق
١٥ من يناير سنة ١٩٥٤ » فانه لا يفهم من هذا الاعلان ان الامتحان
مقصور على موظفى الدرجة الثامنة وحدهم وانه ليس لموظفى الدرجة
التاسعة أن يدخلوه ذلك أنه فضلا عن أن الامتحان — على ما سلف
البيان — ليس خاصا بموظفى الدرجة الثامنة دون موظفى الدرجة
التاسعة الذين لهم بدورهم امتحانهم الخاص وانما هو امتحان عام
للكتاب جميعا سواء منهم من كان فى الدرجة الثامنة أو التاسعة ، فان
من المعلوم بداهة ان الترقيات الى الدرجة السابعة الخالية سيتلوها
بطبيعة الحال ترقيات الى الدرجات الثامنة المتخلفة عن المرقين الى
الدرجات السابعة ، ومتى كان الامر كذلك فليس ثمة ما يمنع موظفى
الدرجة التاسعة من زملاء المدعى فى نفس المحكمة من دخول ذلك
الامتحان فاذا كان هو قد تقاعس عن دخول الامتحان فلا يلومن الا
نفسه اذا كان قد فوت على نفسه فرصة الدخول فى الامتحان .

(طعن رقم ٥٦٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٨٣)

المبدأ :

محضرو المحاكم — تعيينهم وترقيتهم — القانون رقم ١٤٧ لسنة
١٩٤٩ باصدار نظام القضاء — استلزامه تادية امتحان فى مواد معينة
والنجاح فيه دون الاقدمية فى الدرجة السابقة — اسبقية من جاز امتحانا
فى تاريخ اسبق بالنسبة لمن لا يحملون شهادات عليا — اعتداد الشارع
بالامتحان عند الترقية .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ باصدار نظام القضاء أفرّد الفصلين الثانى والثالث من الباب الثانى لكتبة المحاكم والمحضرين وانه باستعراض النصوص فى الفصل الثانى يتضح انها جاءت بأحكام صريحة وحاسمة فى ترقية الكتبة اذ وردت المادة ٥٣ على النحو الآتى :

« لا يجوز ترقية من عين كاتباً من الدرجة التى عين فيها للدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهادة فى حقه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفاهة ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » وجاءت الفقرة الثانية من المادة ٥٧ هكذا ويرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب وجاء نص المادة ٦٤ الواردة فى الفصل الثالث وهو المقابل للمادة ٥٣ هكذا « لا يرقى المحضر من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهادة فى حقه وجاز الامتحان المنصوص عليه فى المادة ٦٣ ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » ، ولم يرد فى هذه المادة أو التى تليها أو التى سبقتها فى هذا الفصل نص مقابل للفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ آنفة الذكر فكيف تجرى ترقية المحضرين من الدرجة التى عينوا فيها الى الدرجة التالية مع هذا السكوت وعدم وجود احالة الى نص الفقرة الثانية من المادة رقم ٥٧ .

وقد تضمن هذا الفصل حكم التعيين فى وظيفة محضر التنفيذ اذ نصت المادة ٦١ على أنه « يشترط فيمن يعين محضراً للتنفيذ أن يكون قد شغل وظيفة محضر مدة سنتين على الأقل وحسنت الشهادة فى حقه وان يكون قد نجح فى امتحان يختبر فيه تحريراً وشفويا » ونصت الفقرة الثانية من المادة ٦٢ على ان « يرتب الناجحون منهم حسب درجات نجاحهم ، ويكون التعيين على أساس هذا الترتيب » . ومن ثم يبين ان نص هذه الفقرة يكاد يكون مطابقاً للفقرة الثانية للمادة ٥٧ الواردة فى شأن الكتبة ، فلا خوف على ان تعين محضر التنفيذ يجب فيه ان يرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وان يكون التعيين على اساس هذا الترتيب سواء كان ذلك تعييناً مبتدئاً أم كان يتضمن ترقية

اذ ان المحضر ومحضر التنفيذ قد يشتركان في درجة مالية واحدة ، ولكن بينهما غارق هو الذى نصت عليه المادة ٦٦ من هذا القانون اذ تقضى بأنه لا يعين محضراً أول بمحكمة جزئية الا من أمضى في وظيفة محضر للتنفيذ مدة سنتين على الأقل ومن ثم يمكن القول بأن في تعيين المحضر العادى محضر تنفيذ ترقية له ولو أنها في درجة مالية واحدة وهذا ما جرى به قضاء هذه المحكمة • فهل يكون الحال نفس الحال عند الترقية من درجة التعيين الى الدرجة التالية لها أم يختلف الأمر •

ولما كان مثار الخلاف هو سكوت نص المادة ٦٤ آنفة الذكر وقد ثار أيضاً حول هذا السكوت وهل قصد به المغايرة بين ترقية الكتبة وترقية المحضرين بل وترقية الآخرين عند التعيين في وظيفة محضر تنفيذ والاثنيان بحكم جديد في ترقية المحضرين من درجة التعيين الى الدرجة التالية لها أم ان الأمر يكون واحداً رغم هذا السكوت في جميع الأحوال؟ ويتضح دون خفاء من مطالعة النصوص السابقة ان الشارع استلزم الامتحان في ترقية الكتبة والمحضرين للحكمة التى سبق لهذه المحكمة بأن ابانتها في حكمها الصادر في الطعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ القضائية المنشور في مجموعة المبادئ القانونية للسنة الثانية - العدد الثانى ص ١٠٠٧ - ومابعدها وهى أن هذه النصوص قامت على حكمة تشريعية استوحاها حسن سير العمل في المحاكم ومردها الى ضرورة المام كتبة المحاكم المدنية بما يتعلق بعملهم من القوانين والمنشورات وتحقيق هذا الغرض نظم المشرع ترقية من لا يحملون شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيماً خاصاً بأن جعل ترقية من يعين منهم من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التالية رهينة بتأدية امتحان في تلك المواد وفي الخط وبنجاحه في هذا الامتحان ولو ان هذا القضاء وارد في شأن الكتبة الا انه في خصوص الحكمة التى كشف عنها فهى ايضا قائمة بالنسبة للمحضرين مع وجود نصوص في هذا القانون خاصة بهم ومع وجود خلاف بين النصوص الخاصة بالكتبة ومن ثم يمكن القول بأن الشارع اعتد بالامتحان في الترقية التالية لدرجة التعيين ولم يبق معه آثاراً للاقدمية في الدرجة السابقة ولو شاء ذلك لفعل بنص صريح اذ تصدت عن الامتحان. وغفل عامدا الحديث عن آثار الاقدمية في الدرجة المرقى منها وطالما انه اتخذ الامتحان شرط صلاحية للترقية بالاقدمية واذا الصلاحية

في الامتحان تتفاوت اذ أن من جاز امتحانا في تاريخ سابق ادرسته
الصلاحيية قبل من نجح في امتحان لاحق مهما كانت نتيجة الامتحان
الأخير اذ تحققت في شأنه الحكمة التي تفيهاها الشارع ودل على انه الم
بالمطلوب قانونا لاعباء الوظيفة التي يضطلع بها وليس هذا شأن من لم
يتقدم للامتحان — وكان في امكانه ان يتقدم مثل الأول ولكنه لم يفعل
وليس كذلك شأن من تقدم اليه ولكن كانت عاقبة امره خيرا .

(طعن رقم ١٧٠١ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٢٨٤)

المبدأ :

تأدية الامتحان كشرط لترقية كتبة المحاكم الى درجة اعلى —
مقصود على أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة —
انطلاقه بعد ذلك في الترقيات الى الدرجات الاعلى دون ما قيد من هذا
القبيل — اجتياز المدعى المرحلة التي يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان
كشرط للترقية — نقله بعد ذلك الى ديوان عام الوزارة ثم اعادته ثانية
الى ذات المحكمة التي كان يعمل بها — لا يلزم له بعدئذ امتحان جديد
عند الترقية .

ملخص الحكم :

ان نصوص المواد ٥٣ ، ٥٥ ، ٥٧ الواردة في الفصل الثاني من
الباب الثاني من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ الخاص بنظام القضاء
قد قامت على حكمة تشريعية أملاها الحرص على حسن سير العمل في
القوانين والمنشورات ، وتحقيقا لهذا الغرض نظم الشارع ترقية من
لا يحملون — شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيما خاصا بأن جعل ترقية
من يعين منهم في الدرجة التي عين فيها الى الدرجة التي تليها رهينة
بتأدية الكاتب امتحانا في تلك المواد وفي الخط وبنجاحه في هذا الامتحان،
وجعل الترقية على أساس ترتيب درجات النجاح . وتأدية الامتحان
كشرط للترقية لا يقتيد بأن يكون الكاتب قد عين في درجة معينة ، سواء

أكانت أولى درجات التعيين أو الدرجة التالية لها ، بل يكفي أن يكون الكاتب قد عين في الأقسام المدنية بالمحاكم أول مرة ، وتأسيسا على ذلك فإن نقل المدعى من القسم المدني بمحكمة طنطا الابتدائية الى ديوان عام الوزارة في ١٨/١١/١٩٥٠ بعد ان تمت ترقيته في القسم المسمى بالمحكمة المذكورة الى الدرجة الثامنة ثم اعادته الى القسم المدني بذات المحكمة في أول يناير سنة ١٩٥١ بعد أن رقى الى الدرجة السابعة في الديوان العام ، لا يعد بمثابة النقل النوعي الذي يعتبر المدعى بموجبه أنه عين لأول مرة في الأقسام المدنية بالمحاكم كما تذهب اليه الجهة الادارية خطأ — مادام قد سبق تعيينه فعلا بهذه الأقسام في الدرجة التاسعة منذ ١٦/٤/١٩٥٠ ثم رقى من هذه الدرجة التي عين عليها ابتداء الى الدرجة التي تليها ، الأمر الذي يتحقق معه أن يكون المدعى قد اجتاز المرحلة التي يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان كشرط للترقية ومن ثم ينطلق في الترقيات الى الدرجة الأعلى دون ما قيد من هذا القيد وعن عن البيان ان القول بغير هذا يؤدي الى تكرار مرات الامتحان في حالة النقل من المحاكم والعودة اليها بغير مقتضى من نص المادة ٥٣ سابقة الذكر ويفضى الى الخروج على الحكمة التي تغياها الشارع من الاكتفاء بتأدية الامتحان المشار اليه عند أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة بغية التثبيت من صلاحيته للترقية في وظائفه الكتابية .

الفصل الثامن

مسائل متنوعة في الترقية

الفرع الأول

جوانب من قضاء الترقيات

أولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هي الترقية الى درجة مالية أعلى أو الى وظيفة أعلى في ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الادبية :

قاعدة رقم (٢٨٥)

المبدأ :

الترقية التي يطعن في القرارات الصادرة في شأنها — تنصرف أساسا الى تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته — يندرج في عموم مدلولها تعيين الموظف في وظيفة تطلو بحكم طبيعتها الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري .

ملخص الحكم :

انه وان كانت الترقية التي جعل القانون الطعن في القرارات الصادرة في شأنها تنصرف أساسا الى تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لا شك في أنه يندرج في عموم مدلولها وينطوى في مضمونها وصفها تعيين الموظف في وظيفة تطلو بحكم طبيعتها الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري . اذ أن الترقية بمعناها الأعم الأوسع هي ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره وصعوده في مدارج السلم الإداري ، ويتحقق

ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تملو وظيفته الحالية في مجال الاختصاص
وان لم يصاحب هذا التقليد نفع مادي •
(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

**ثانيا : الترقية في كادر غير الكادر الذى ينتمى اليه الموظف وقت اجرائها
لا يحق له الطعن فيها :**

قاعدة رقم (٢٨٦)

المبدأ :

صدور قرار بالترقية الى الدرجة السابعة في الكادر الفنى
المتوسط — ليس للعامل الذى كان معينا في تاريخ هذه الترقية في كادر
العمال ان يزاحم من كان يشغل الدرجة السابعة فعلا — لا يغير ذلك ان
تسوى حالة هذا العامل في الكادر الفنى المتوسط بعد اجراء الترقية وترد
اقداميته فرضا الى ما قبل ذلك — كما لا يغير منه ان يكون للعامل الحق
في تسوية حالته طبقا لقواعد الانصاف — اساس ذلك ان تطبيق قواعد
الانصاف على عمال اليومية يقتصر على منحهم اجورا موازية لمؤهلاتهم
دون منحهم الدرجات التى تقررها هذه القواعد •

ملخص الحكم :

ان وضع المدعى الوظيفى — عند صدور قرار الترقية المطعون فيه
بتاريخ ٢٥ من يناير سنة ١٩٥٨ وقبل تعيينه بالدرجة السابعة في الكادر
الفنى المتوسط بتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٦٢ — كان مستمرا في كادر
العمال بينما الحركة المطعون فيها صادرة بالترقية الى الدرجة السادسة
في الكادر الفنى المتوسط ومن ثم فان المدعى لم يعين في هذا الكادر الا
بعد صدور القرار المطعون فيه وبهذه المثابة لم يكن له اصل حق في ان
يتراحم في الترقية مع من كان ينتظمهم هذا الكادر ممن كانوا يشغلون
فعلا الدرجة السابعة الفنية وقت صدور الحركة المطعون فيها ، وكان
لابد لكى يكون له هذا الحق ان يكون القرار الصادر بتعيينه في هذا
الكادر قد صدر سابقا على هذه الحركة ، أما وقد صدر بعد هذه الحركة

فانه بذلك ينهار الأساس القانونى الذى يقيم عليه المدعى هذه الدعوى .
ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم — ان المدعى قد سويت حالته فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٦٢ — أى فى تاريخ لاحق لتعيينه فى الكادر الفنى المتوسط تنفيذا لقرار اللجنة القضائية — فردت أقدميته فى الدرجة السابعة فى هذا الكادر الى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٤٨ فرضا مما يؤهله للترقية فى الحركة المطعون فيها — لا يغير هذا مما تقدم ذلك أنه مهما يكن من أمر أقدميته هذه التى لم ترتب له فى هذه الدرجة الا بعد تسوية حالته وبعد الحركة المطعون فيها — فانه ما كان ممكنا ولا جائزا أن ترتب له هذه الاقدمية قبل تعيينه فى الكادر الفنى المتوسط ، ومن ثم فليس من شأن ارجاع أقدميته فى الدرجة السابعة فى هذا الكادر على النحو المشار اليه أن يتزاحم فى الترقيات التى تمت به قبل تعيينه والا أدى ذلك الى ان يقع المساس بالحقوق التى اكتسبت لذويها من موظفى هذا الكادر الأمر الذى لا يجوز قانونا .

ومن حيث انه لا حجة فيما استند اليه الحكم المطعون فيه — من ان العبرة بتقرير حق المدعى فى اقدمية الدرجة السابعة بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى سنة ١٩٥١ والذى منحه الحق فى هذه الدرجة المقررة لمؤهله من بدء تعيينه فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٤٨ الأمر الذى أقرته اللجنة القضائية فى قرارها المشار اليه — لا حجة فى ذلك ، اذ ان منح الدرجات والمرتبات التى تقررها قواعد الانصاف لا يكون الا لمن كانوا فى سلك الدرجات أما من لم يكونوا فى هذا السلك وانما كانوا معينين فى كادر عمال اليومية فان حق هؤلاء يقتصر على منحهم أجورا موازية لمؤهلاتهم قياسا على مرتبات نظرائهم المؤهلين والمعينين فى سلك الدرجات ، ومن ثم فانه لما كان وضع المدعى الوظيفى — قبل تعيينه فى الكادر الفنى المتوسط — كان مستقرا فى كادر عمال اليومية فانه ليس من شأن قرار اللجنة القضائية الذى قضى بأحقية فى تسوية حالته وفقا للقواعد الواردة فى قرارات مجلس الوزراء الصادرة فى أول يولية و ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥١ — ليس من شأن هذا القرار أن يمنحه الدرجة المقررة لمؤهله وهو فى هذا الكادر وانما كل ما يمكن ان يمنحه له هو تسوية أجره اليومى قياسيا على ما هو مقرر لنظيره المعين على درجة بالميزانية بأن يرفع أجره الى ما يعادل مرتب هذا النظير ، وتتمخص هذه

التسوية في النهاية عن مصرف مالى في الكادر الذى ينتمى اليه وهو كادر العمال .

(طمن رقم ٦٤٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٧)

ثالثا : ليس لموظفى جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو ادمجت الجهتان بعد ذلك بالاداة القانونية اللازمة :

قاعدة رقم (٢٨٧)

المبدأ :

القرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ بتنظيم وتحديد اختصاصات المؤسسة المصرية العامة للأدوية — ادماج موظفى الهيئة العليا للأدوية مع موظفى المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع الأدوية في سلك واحد بمقتضى هذا القرار الجمهورى — لا يخول موظفى هذه المؤسسة الأخيرة حق الطعن في قرارات الترقية التى اصدرتها الهيئة العليا للأدوية قبل العمل بالقرار الجمهورى سالف الذكر .

ملخص الفتوى :

ان المتظلمين ، اذ كانا من موظفى المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع الأدوية قبل ادماجها مع الهيئة العليا للأدوية في مؤسسة واحدة هي المؤسسة المصرية العامة للأدوية وفقا للقرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ ، فانه لا وجه لما يذهبان اليه من اشارة موضوع تاريخ بدء حساب الميعاد القانونى المقرر للطعن في قرارات الترقية الصادرة من مدير عام الهيئة العليا للأدوية ، بالنسبة اليهم اعتبارا من تاريخ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر في أبريل سنة ١٩٦٢ أو بعد هذا التاريخ . ذلك أنه وقت صدور القرارات المشار اليها لم يكن للمتظلمين أصل حق في ان يتراحما في الترشيح للترقية الى الدرجات التى صدرت بشأنها تلك القرارات ، مع من ينتظمهم سلك موظفى الهيئة

العليا للأدوية ممن صدرت لصالحهم قرارات الترقية المتظلم منها ، اذ لم يكونا — في ذلك الوقت — داخلين في عداد موظفي الهيئة المذكورة ، ومن ثم فان قرارات الترقية المشار اليها لم تمس ولم يكن من شأنها ان تمس المركز القانوني لكل من المتظلمين ، وقت صدورهما ، وبالتالي يكون تظلم السبدين المذكورين من هذه القرارات غير قائم على أساس سليم من القانون ، ويتعين لذلك رفضه ، ولا يغير من هذا النظر اندماج المتظلمين مع موظفي الهيئة العليا للأدوية في سلك موظفي المؤسسة المصرية العامة للأدوية والكيمائيات والمستلزمات الطبية ، وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بالقرار الجمهوري رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ في أبريل سنة ١٩٦٢ بعد ان صدرت قرارات الترقية المذكورة ، وأصبحت بمثابة القرارات السليمة ، لتحصنها ضد السحب أو الطعن بالالغاء ، بانقضاء المواعيد القانونية المقررة لذلك .

(فتوى ١٤٢٣ في ١٥/١٢/١٩٦٣)

رابعا : حامل المؤهل المتوسط تنتفى مصلحته في الطعن على ترقية لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها :

قاعدة رقم (٢٨٨)

المبدأ :

عدم جواز ترقية العامل الذي قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف — انتفاء مصلحة العامل الحاصل على مؤهل متوسط في الطعن على الترتيات الى وظائف لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية تقضى بأن « الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرضى أو تقديسر بدرجة ضعيف لا يرقى في السنة التي قدم فيها التقرير ٥٠ » واذ كلن ثابتا ان الطاعن قدم عنه في ٢٩ من أبريل سنة ١٩٦٢ تقرير بدرجة

ضعيف عن أعماله عن عام ١٩٦١ وهو تقرير غير مشوب بما يبطئه حسبما سلف البيان - فان القرار الوزاري رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٢ الصادر في ٥ من يونية سنة ١٩٦٢ اذ تخطى الطاعن في الترقية الى المرتبة الثانية بالكادر الفني العالي بفرع الحركة يكون قد صدر على أساس سليم من القانون فضلا عن أن هذا القرار لا يمس مصلحة للطاعن اذا ما أخذ في الاعتبار أنه غير حاصل على أى مؤهل دراسي - من المؤهلات المقيمة - وبالتالي لا تجوز ترقيته الى المرتبة الثانية من الكادر الفني العالي عملا بحكم المادة ٣٤ من لائحة نظام موظفي هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية الصادر بها القرار الجمهوري رقم ١٦٤٣ لسنة ١٩٦٠ والتي تقضى بأنه « لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الى المراتب العالية أما حملة هذه المؤهلات الذين يشغلون الآن وظائف في الكادر الفني العالي والاداري فلا تجوز ترقيةهم الى أعلى من المرتبة الثانية » وعملا بحكم المادة ١٣ من اللائحة ذاتها والتي تنص على أن « يطبق في شأن المؤهلات العلمية اللازمة لشغل الوظائف القواعد الخاصة بموظفي الدولة » ومن ثم فان طلب الطاعن الغاء القرار الوزاري رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٢ المطعون فيه يكون قد بنى على غير سند سليم من القانون خليقا بالرفض .

(طعن رقم ٥٥٩ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

خامسا : عند افصاح الادارة عن أسباب التخطي تخضع هذه الأسباب لرقابة القضاء الاداري . عند القضاء بالغاء قرار الترقية يحكم أيضا برد أقدمية المدعي في الدرجة التي تخطى إليها ورقى إليها بعد ذلك أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم ؟

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

افصاح الادارة عن أسباب تخطي المدعي في الترقية بالاختيار - خضوع هذه الأسباب لرقابة المحكمة - استنادها الى الجزاءات الواقعة على المدعي والى ما قيل عن ضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه

والادارة الحزمية — لا أثر للجزاءات مادام الحكم قد تضمن الغاءها —
لا ينظر لضعف الشخصية مادام سيحال الى المعاش *

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما ذهب اليه بادىء الأمر من تبرئة المدعى من جميع المخالفات التى نسبها اليه قرار الجزاء ، اذ بنى قضاءه فيها على أسباب تقره عليها هذه المحكمة لأنها استخلصت استخلاصا صحيحا سائفا من الأوراق المودعة ملف الدعوى الا ان الحكم عاد فى موضع لاحق فنسب الى المدعى مخالفة عدم الدقة فى تحرير بيانات استثمارات بدل السفر ، ومخالفة التأشير بتواريخ غير واقعية على بعض الاشارات الواردة لمديرية الامن ، ورأى لذلك ان تمسك الادارة بتقدير الجزاء ، بما يناسب هاتين المخالفتين . وبذلك يكون الحكم قد تناقض فى اسبابه ، ذلك أنه وقد نفى المدعى مخالفة الحصول على بدل سفر بدون وجه حق عن طريق الاستثمارات المذكورة ، ومن ثم قضى فى منطوقه باستحقاقه لبديل السفر الذى ألزمه القرار برده ، فما كان يصح ان يسأله عن عدم الدقة فى تحرير استثمارات السفر المشار اليها ، اذ أن هذه المخالفة لم ترد بأسباب القرار المطعون فيه ، ولأنه بفرض ورودها فانها تكون قد سقطت بسقوط المخالفة الأصلية التى تفزعت عنها *

أنه عن الشق الخاص بالغاء قرار احالة المدعى الى المعاش برتبة عميد لتعبد جهة الادارة النظر فيه ، فانه يبين من الاوراق ان مبنى هذا القرار هو رأى المجلس الأعلى للشرطة بجلسته المنعقدة يوم ١٥ من يولية سنة ١٩٦٥ بأن يحال المدعى الى المعاش برتبته لعدم توافر عناصر الصلاحية فيه للترقية لرتبة لواء *

وانه وان كان القرار المذكور قد صدر استنادا الى السلطة التقديرية طبقا للمادة ١٧ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ ، والتى تنص بأن « الترقية لرتبة لواء تكون بالاختيار المطلق ومن لا يشمل الاختيار يحال الى المعاش برتبته ، كما تجوز

ترقيته الى رتبة لواء واحالته الى المعاش » ، الا انه وقد أفصحت جهة الادارة عن الأسباب التي استند اليها قرارها المبني على سلطتها التقديرية وهي الأسباب التي تضمنها كتاب كاتم أسرار وزارة الداخلية المؤرخ ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٨ المودع ملف الدعوى (بحافظة ادارة قضايا الحكومة رقم ١٤ دوسيه) فان هذه الأسباب تخضع لرقابة المحكمة للتحقق من مطابقة القرار لحكم القانون وخلوه من الانحراف بالسلطة .

واذ استهل الكتاب المذكور ببيان ماضى المدعى الوظيفى بقوله ان تقاريره السنوية منذ دخوله الخدمة فى سنة ١٩٣٧ وحتى بلوغه رتبة المقدم سنة ١٩٥٨ التي لا يخضع شاغلها لنظام التقارير كانت « جميعها فى صالحه بتقدير ممتاز وجيد جدا ولا يوجد فيها ما يشينه » ، ثم أورد واقعة ارتكابه غشا فى امتحان كلية الحقوق بالجامعة ترتب عليها فصله من الجامعة ومجازاته اداريا باحالتة الى الاحتياط من ٧/٢٦ الى ١٠/١/ ١٩٥٥ ، ثم واقعة اعتدائه بالضرب على مبلغ فى جنابة تهديد بالقتل بقصد التأثير عليه للعدول عن بلاغه ، وقد جوزى عنها بخصم يومين من مرتبه فى ١٣/٨/ ١٩٥٦ (وتم محو هذا الجزاء سنة ١٩٦٥) — ثم استطرد الكتاب قائلا ان الوزارة أتاحت له الفرصة ليثبت جدارته للمناصب العليا بتعيينه نائبا لمدير الأمن بمديرية أمن مرسى مطروح ولكنه عجز عن ذلك للدلائل الآتية :

١ — تم ضبط غسالة كهربائية مهربة من الرسوم الجمركية مساء ١٩٦٥/٤/٣ بطريق سيوه ودلت التحريات على انها خاصة بالمدعى .

٢ — ارتكب سلسلة من الأعمال المعيبة والتي أثارت الشك فى أعماله وسوء استعمال سلطة وظيفته مما دعا الى وقفه عن العمل ثم مجازاته بخصم عشرة أيام من مرتبه فى ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ .

٣ — ضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة.

كل ذلك كان أساسا لزعزعة الثقة فيه وعدم توافر عناصر الصلاحية لترقيته لرتبة لواء .

ولما كان المستفاد مما تقدم ان مبنى عدم صلاحية المدعى للترقية الى رتبة لواء في نظر جهة الادارة هو أساسا المخالفات التي نسبت اليه في قرار انجزاء الموقع في ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ بخضم عشرة أيام من مرتبه والذي جاء معاصرا لقرار الاحالة الى المعاش ، ثم من بعده مخالفة تهريب غسالة من الرسوم الجمركية ، ثم ما قدرته الادارة بما لديها من معلومات من عدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة .

ومن حيث انه عن السبب الأول فقد أصبح ولا وجود له بعد الحكم بالغاء قرار الجزاء الصادر في ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ لانقضاء جميع المخالفات التي نسبها الى المدعى أما عن السبب الثاني فقد ثبت من التحقيقات الادارية سالفة الذكر أن مأمور سيوة أقر صراحة بأن الغسالة المضبوطة مملوكة له وليست للمدعى وان النيابة العامة لم تنته الى قرار من تحقيقها ولا يقبل عقلا ان يقرر المأمور ذلك بما ينطوى عليه من مسؤولية في حالة ثبوت تهريبها لمجرد حماية المدعى أو مجاملته ومن ثم فلا اعتداد بالتحريات التي استندت اليها جهة الادارة في اسناد هذه المخالفة للمدعى أمامن القول بضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة فان الاستناد الى هذه الاعتبارات انما تكون مجاله عند النظر في ترقية الضباط الى رتبة لواء مع استمراره في الخدمة ، لأن القدرة على التوجيه والادارة الحازمة وقوة الشخصية هي من الصفات اللازمة لمن يشغلون فعلا المناصب الرئيسية في هيئة الشرطة من رتبة اللواء فما فوقها اما اذا كان الأمر بصدد الاحالة الى المعاش مصحوبة بالترقية الى رتبة أو غير مصحوبة بها فانه لا يصبح ثمة وجه لتطلب الصفات في الضابط المزمع احالته الى المعاش .

(طعن رقم ١٩٢ ، ٤٦٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٥/٣/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٢٩٠)

المبدأ :

ترقية المدعى بعد تخطيه في حركة الترقيات المطعون فيها ، جريان قضاء المحكمة الادارية العليا على الحكم يرد اقدميته الى تاريخ قرار

(م ٣٣ — ج ١١)

التخطي المطعون فيه — عدوى المحكمة عن هذا الاتجاه — الاكتفاء بتقرير
الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى بالمخالفة لحكم
القانون .

ملخص الحكم :

ان قضاء المحكمة الادارية العليا قد جرى حتى الآن على انحكم
برد أقدمية المدعى الذي يرقى بعد التخطي ، الى تاريخ القرار المطعون
فيه ، وتؤثر هذه المحكمة العدول عن هذا القضاء ، وتقرير الغاء القرار
المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى بالمخالفة لحكم القانون لان
ترقية المدعى بعد وقوع التخطي هي واقعة لا أثر لها في استحقاق المدعى
الترقية اعتبارا من تاريخ الوارد في القرار المطعون فيه دون المطعون في
ترقيته ومن ثم واذ تقضى المحكمة بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه
من تخطي المدعى فانما هي تثبت أحقية المدعى في الايسبقه المطعون في
ترقيته الى هذه الترقية في التاريخ الوارد بالقرار المطعون فيه وذلك لأن
القول بغير ما تقدم أى برد أقدمية المدعى الى تاريخ الترقية المطعون
فيها ، فيه الزام للجهة الادارية باجراء الترقية في هذا التاريخ في الفترة
ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وبين صدور حكم الالغاء دون سند من
قاعدة قانونية توجبه ، الأمر الذى ينطوى اما على مصادرة السلطة
الادارية التقديرية واما على اجبارها على مخالفة اختصاصها المقيد الذى
يتعارض مع هذا الالتزام وفقا للقواعد القانونية النافذة في ذلك التاريخ،
وفي كلتا الحالتين يظهر رد الاقدمية بموجب الحكم القضائى متعارضا
مع القواعد القانونية التى تهيم على تنفيذ أحكام الالغاء .

(طعن رقم ٧١٩ لسنة ١٨ ق ، ٤٤٦ لسنة ١٩ ق — جلسة
١٩٧٧/٥/٢٢)

قاعدة رقم (٢٩١)

المبدأ :

ثبوت عدم مشروعية تخطي المدعى في الترقية لمخالفته للقانون —
الغاء قرار الترقية فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية — لا يجوز
أن يجاوز الحكم ذلك الى ارجاع أقدمية المدعى في الدرجة الرابعة الى تاريخ

الترقية المطعون فيها — أسس ذلك : ان ذلك من مقتضيات تنفيذ ما قضى به الحكم تجريبه جهة الادارة على ضوء مدى احقية المدعى بالنسبة الى غيره ممن يزاحمونه في الترقية .

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه وقد انتهى الى هذه النتيجة فانه يكون قد أصاب الحق في هذا الشأن غير انه ما كان يجوز له ان يجاوز القضاء بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى القضاء بارجاع أقدمية المدعى في الدرجة الرابعة الى تاريخ الترقية المطعون فيها ، اذ ان ذلك من مقتضيات تنفيذ ما قضى به الحكم تجريبه جهة الادارة على ضوء مدى احقية المدعى بالنسبة الى غيره من يزاحمونه بحق من غير المطعون في ترقية في النزاع الماثل . وعلى ذلك يكون من المتعين تعديل الحكم المطعون فيه للوقوف بقضائه عند حد الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية .

(ملن رقم ١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/٢٥)

سادسا : لايجوز للقضاء الاداري في مجال التعقيب على قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية ان يحل نفسه محلها في استخلاص ذلك التقدير :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالمفاضلة بين المرشحين للترقية الى الدرجة الاولى بالاختيار — لايجوز للقضاء الاداري مشاركة هذه اللجنة في عناصر التفضيل مادام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة — اتخاذ اللجنة الوظيفة المرقى اليها ومدى صلاحية المرشحين لها وقدرتهم على القيام باعبائها حسب خبراتهم السابقة وتأهيلهم الدراسي معيارا للمفاضلة — معيار سليم — تفضيل اللجنة خريجي كلية التجارة الذين سبق لهم العمل بحسابات الحكومة عند الترقية

الى وظائف الحسابات الرئيسية بوزارة الخزنة - لايعتبر تخصيصا
بين وظائف الديوان العام للوزارة .
ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه وقد فاتته في سبيل اهدار الأسباب التي
قام عليها قرار لجنة شئون الموظفين فيجلستها المنعقدة في ١٩٦١/١١/٢٥
أنه تغفل في اجراء المفاضلة بين المدعى وزميليه الى الدرجة التي شارك
فيها هذه اللجنة في عناصر التفضيل التي تدخل في تقديرها بما لامعقب
عليها من القضاء الادارى مادام تقديرها قد خلا من اساءة استعمال
السلطة ، واراد أن يرسم لها طريقا معينا في هذا السبيل وهو المفاضلة
على أساس المعيار الشخصى للمرشحين من ناحية حياتهم الوظيفية من
واقع ملف خدمتهم ، في حين أن المعيار الذى اتخذته اللجنة في المفاضلة
بين المدعى وزميليه كان على أساس الوظيفة المرقى اليها ومدى صلاحية
المرشحين لها وقدرتهم على القيام بأعبائها حسب خبراتهم السابقة
وتأهيلهم الدراسى فقالت « اطلعت اللجنة على مذكرة مراقبة المستخدمين
المؤرخة ١٩٦١/١٠/١٩ بشأن التظلم الادارى المقدم من السيد / ...
... الموظف بالدرجة الأولى بديوان الموظفين (المدعى)
للنظر في عرض ترقيته الى الدرجة الأولى بالوزارة بعد تعديل أقدميته
في الدرجة الثانية الى ١٩٥٥/٢/٢٨ مع ما يترتب على ذلك من اعادة
النظر في القرار السابق صدوره بنقله من الوزارة الى ديوان الموظفين
اعتبارا من ١٩٥٧/٢/٢٨ وبترقية السيد والسيد /
... الى الدرجة الأولى من ١٩٥٧/٢/٢٨ ، وقد لاحظت اللجنة
أن المتظلم لم يسبق له العمل بحسابات الحكومة في حين أن المطعون
ضدهما تقلدا وظائفا المختلفة والأول حاصل على بكالوريوس التجارة
سنة ١٩٣٤ والثانى حاصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٣٠ - ولما
كانت وظائف حسابات الحكومة تحتاج الى خبرة في أعمال الحسابات
ومؤهلاته تختلف عن بلقى المؤهلات المطلوبة لأقسام الوزارة الأخرى
فليس من المعقول ولا من صلاح العمل في شئ أن يختار موظف لشغل
وظيفة رئيسية ذات مسئولية خطيرة بكادر حسابات للحكومة لا يكون له
خبرة بأعمالها ولم يتدرج في وظائفها ولا يساعد مؤهله الدراسى على

شغلها مثل المتظلم • لذلك رأت اللجنة رفض ترقية السيد /
..... إلى الدرجة الأولى من ٢٨/٢/١٩٥٧ وواضح أن هذا
الذى استندت اليه اللجنة لا يفيد بحال أنها ذهبت الى تخصيص بين
وظائف الديوان العام وهو الفهم الذى أقام عليه الحكم المطعون فيه
قضاءه ، وانما كانت في سبيل تقدير خطورة وظائف الحسابات المطلوب
الترقية اليها من المرشحين للدرجة الأولى — وهى التى وصفتها بأنها
وظائف رئيسية في وزارة الخزانة — والمفاضلة التى اجرتها على هذا
الأساس بين المرشحين ومضطرة الى جعل مناط التفاضل في شأنها
على أساس من المصلحة العامة بما يكفل سير المرفق على الوجه الامثل،
ومن ثم فان تقديرها الشامل لكل العوامل وتلك الاعتبارات يقوم على
أساس سليم من الواقع ومن القانون بعيد كل البعد عن أشخاص المرشحين
فحسب بلا حاجة الى القول بتخصيص وظائف الحسابات بالمعنى الذى
ترأى للحكم المطعون فيه • أما فيما يتعلق بالسيد /
المرفق للدرجة الأولى في ٢٨/٢/١٩٥٧ فان الواضح من الأوراق
(الكشف المرفق بحافظة الحكومة رقم ٧ دوسيه تحت رقم «٥») أنه
حاصل على ليسانس في الحقوق المصرية سنة ١٩٣٩ والوظيفة التى رقى
اليها هى وظيفة مندوب الحكومة لدى بورصة الأوراق المالية بالقاهرة
وهى بطبيعة الحال غير وظيفة مراقبة حسابات الحكومة المرقى اليها
المطعون على ترقيتها وأن ترقية السيد / إلى الدرجة
الأولى على الوظيفة المذكورة تدل على أن جهة الادارة لازالت تحرص
على اختيار الموظف اللائق للوظيفة المناسبة له على خلاف الدلالة التى
يريد الحكم المطعون فيه أن يسوقها في هذا الخصوص •

(طعن رقم ١٥٨٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٣٠)

سابعاً : الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التسوية :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة تقضى بوجوب أرجاع أقدمية الموظف الذى تخطى فى الترقية والذى تستطيل مدة محاكمته لأكثر من سنة ثم يثبت عدم ادانته الى التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية — الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص تكون فى حقيقتها دعوى تسوية يستمد صاحب الشأن أصل الحق فيها من القانون مباشرة وتنتظرها المحكمة دون التقيد بالميعاد المحدد بطلبات الالغاء .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن المدعى كان يستحق الترقية للدرجة الخامسة القديمة فى ١٤/١٢/١٩٥٩ اذ تم ترقية من يليه وهو السيد / ... لهذه الدرجة فى التاريخ المشار اليه وهو الذى رقى أيضا الى الدرجة الرابعة القديمة فى ٣١/١٢/١٩٦٢ ونظرا لأن المطعون قد رقى للدرجة الخامسة (القديمة) فى ٣٠/١١/١٩٦١ وللدرجة الرابعة (القديمة) فى ١٦/٣/١٩٦٥ ومن ثم وبعد ثبوت براءة المطعون ضده وجب أرجاع أقدميته الى الدرجة الخامسة (قديمة) الى ١٤/١٢/١٩٥٩ أعمالا لحكم المادة « ١٠٦ » من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واذا قضى للمدعى بحكم هذه المحكمة بأحقيته فى أرجاع أقدميته فى الدرجة الخامسة على الوجه المتقدم فمن ثم قد انفسح أملهم المجال ترتباً على ذلك للطعن فى حركة الترقية الى الدرجة الرابعة (قديمة) ومن ثم يحق له أرجاع أقدميته فى هذه الدرجة الى ٣١/١٢/١٩٦٢ تاريخ ترقية زميله الذى يليه فى الأقدمية .

وحيث أنه فيما يتعلق بطلب المطعون ضده انغاء القرار رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٦٥ الصادر في ١٩٦٥/٩/٨ فيما تضمنه من تخطي المطعون ضده في الترقية لوظيفة مساعد مدير أعمال من الدرجة الخامسة الجديدة فانه ثابت من محضر لجنة شئون العاملين بمصلحة الري المعتمد من وزير الري في ١٩٦٢/٩/٨ أن الأساس الذي استندت عليه اللجنة في الترقية الى هذه الوظيفة بالاختيار هو التقارير السرية السنوية المقدمة عن مهندسى مصلحة الري عن السنتين ١٩٦٥/٦٤ عن أعمال عامى ١٩٦٤/٦٣ مع مراعاة الترتيب في كشف الأقدمية ، وثابت من كشف أقدمية مهندسى الدرجة الخامسة بمصلحة الري أن جميع الذين رفقوا الى وظيفة مساعد مدير أعمال في حركة الترقيات التي أجريت في ١٩٦٥/٩/٨ من بين الحاصلين على مرتبة كفاية بدرجة ممتاز في التقريرين السريين عن عامى ١٩٦٤/٦٣ ، ١٩٦٥/٦٤ وأن المطعون ضده حاصل أيضا على تقدير ممتاز في هذين العامين .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٦٥ المطعون فيه اذ تضمن ترقية المهندس وغيره من المهندسين التاليين للمدعى في الأقدمية الى وظيفة مساعد مدير أعمال من الدرجة الخامسة (جديدة) بعد أن تحددت أقدميته في هذه الدرجة على النحو السالف أيضا في الوقت الذي يتساوى فيه المدعى معهم في مرتبة الامتياز ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد خالف القانون اذ لايجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الاخير أكفأ مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، وبالتالي يتعين الحكم بالغائه .

(طعن رقم ٣٠٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١)

ثامنا : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو الغاء ترقية معيبة :

قاعدة رقم (٢٩٤)

المبدأ :

ترقية — حكم بالغائها — الفروق التي حصلها أثناء شغله للوظيفة

التي رقى اليها حتى صدور الحكم — عدم جواز استردادها — مالم
يثبت سوء نية الموظف أو وقوع خطأ مادي في الترقية .

ملخص الفتوى :

يجب التفرقة بين ما اذا كانت الترقية الملتاعة قامت على غش وقع
من الموظف المرقى أو نتيجة سعى غير مشروع أو نتيجة خطأ مادي ،
وبين ما اذا كانت تلك الترقية قد قامت على خطأ في التقدير من جانب
الادارة . فان كانت الأولى فلا جدال في جواز مطالبة الموظف المرقى
بالفروق المالية التي قبضها بغير حق منذ ترقيته حتى تاريخ ابطالها ،
اذ لا يصح له ان يفيد من غش وقع منه ، أو من خطأ مادي وقعت فيه
الادارة ، أو من سعى له غير مشروع ، بل يجب ان يرد عليه قصده
تطبيقا للقاعدة القائلة بأنه لا يصح للغاش ان يفيد من غشه ، ولا ان
يجنى ثمار سعيه غير المشروع . كما وان الخطأ المادي الذي تقع فيه
الادارة لا يكسب الموظف مركزا قانونيا يبيح له التحدى به ، كأن يكون
المقصود بالترقية شخصا معينا وبلغ القرار خطأ لسواء لتشابهه معه في
الاسم . وان كانت الثانية ، فان مقتضيات العدالة ترتب للموظف الذي
ألغيت ترقيته الحق فيما قبضه من فروق مالية نتيجة الترقية الملتاعة ،
اذ لا شأن له فيما صاحب تلك الترقية من خطأ في الفهم أو اختلاف في
التقدير ، وذلك أسوة بحائز الشيء حسن النية الذي يعطيه القانون
الحق في جنى ثمراته ولو ظهر فيما بعد ان الشيء مستحق لسواه ، فضلا
عن أن مثل هذا الموظف يكون في الغالب قد رتب حياته على أساس ما ناله
من ترقية ، ومن غير المستساغ الزامه برد ما قبضه بحسن نية ، علاوة
على ارجاع حالته الى ما كانت عليه قبل الترقية ، ولا غين في ذلك على
الخزانة العامة مادام أن مثل هذا الموظف قد قام بعمل الوظيفة المرقى
اليها طوال الفترة لتى انقضت بين صدور قرار الترقية وبين الحكم
بالغائها ، وغنمت الحكومة من جراء ذلك ما أداه لها من خدمات في وظيفته
المرقى اليها تأسيسا على قاعدة الغرم بالغنم .

(فتوى ٤٦٢ في اغسطس سنة ١٩٥٥)

قاعدة رقم (٢٩٥)

المبدأ :

قرارات الترقية الباطلة التي تمت نتيجة الخطأ في تطبيق أحكام القوانين أرقام ٨٢ لسنة ١٩٧٣ ، ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ - وجوب سحب هذه القرارات دون التقيد بمواعيد السحب أو الإلغاء - عدم جواز استرداد الفروق المالية التي ترتبت على الترقية الباطلة مباشرة خلال الفترة السابقة على صدور القرار الساحب والمتعلقة في أول مربوط الدرجة أو علاوة من علاواتها - جواز استرداد الفروق الخاصة بتدرج المرتب بالعلاوات الدورية .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية قضى في مادته الأولى بتطبيق قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ على العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة الحاصلين على المؤهلات المحددة بالجدول المرفق به ولم تسو حالاتهم طبقا لأحكام قانون المعادلات بسبب عدم توافر كل أو بعض الشروط المنصوص عليها في المادة الثانية منه - ونصت المادة الثانية على أن « يمنح العاملون المنصوص عليهم في المادة السابقة الدرجة والمهية المحددة في الجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ سالف الذكر ، وذلك من تاريخ تعيينهم أو حصولهم على المؤهل أيهما اقرب وتدرج مرتباتهم وترقياتهم وأقدمياتهم على هذا الأساس » . كما نصت المادة الثالثة على أنه « لا يجوز أن يترتب على التسوية المنصوص عليها في المادة السابقة ترقية العامل الى أكثر من فئة واحدة تعلقو الفئة المالية التي يشغلها في تاريخ نشر هذا القانون كما لا يجوز صرف أية فروق مالية مستحقة قبل هذا التاريخ » .

وينص القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفى في مادته الأولى على أنه « يرقى اعتبارا من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ - العاملون الخاضعون لأحكام القانون رقم ٥٨

لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة الذين تتوافر فيهم شروط الترقية وذلك في الفترة من ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ حتى أول مارس سنة ١٩٧٥ طبقا لقواعد الرسوب الوظيفي الصادر بها قرارا وزير المالية رقما ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ، ٢٣٢ لسنة ١٩٧٤ » •

وينص القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام في المادة ١٥ على أن « يعتبر من أمضى أو يمضى من العاملين الموجودين بالخدمة إحدى المدد الكلية المحددة بالجدول المرفقة مرقى في نفس مجموعته الوظيفية ، وذلك اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة •

فإذا كان العامل قد رقى فعلا في تاريخ لاحق على التاريخ المذكور ترجع أقدميته في الفئة المرقى إليها الى هذا التاريخ » •

وينص هذا القانون في المادة ١٧ — المعدلة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ والقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ على أن « يرقى اعتبارا من اليوم الأخير من السنة المالية ١٩٧٤ أو السنة المالية ١٩٧٥ — أو السنة المالية ١٩٧٦ — أو السنة المالية ١٩٧٧ العاملون من حملة المؤهلات العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة من الفئة (٦٨٤ — ١٤٤٠) الى الفئة (٨٧٦ — ١٤٤٠) الذين تتوافر فيهم في هذا التاريخ الشروط الآتية :

أولا :

انقضاء المدة التالية على العامل في الخدمة محسوبة طبقا للقواعد المنصوص عليها في هذا القانون : (أ) — ٢٤ سنة لحملة المؤهلات العالية (ب) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات فوق المتوسطة مع مراعاة الأقدمية الافتراضية المقررة • (ج) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة •

ثانيا :

حصول العامل على تقرير بمرتبة ممتاز في السنة التي يرقى فيها وحصوله في التقرير السابق عليه على ذات المرتبة وفي التقرير الذي يسبقه على مرتبة جيد على الأقل •

ثالثا :

بلوغ مرتب العامل أول مربوط الفئة (٨٧٦ — ١١٤٤) على الأقل . وتكون الترقية جوازية لمن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها بالبندين (أولا) و (ثانيا) « » .

ومفاد ما تقدم ان المشرع قرر في القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ تطبيق قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ على العاملين من حملة المؤهلات الدراسية الذين لم يفيدوا من أحكامه في حينه لعدم توافر شروط تطبيقه عليهم وقت العمل به الأمر الذي يقتضى اشتراط وجودهم بالخدمة في ٢٢/٧/١٩٥٣ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ للإفادة من أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وبالتالي احكام القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ ، ولقد قصر المشرع أثر تلك التسوية على منح الدرجة المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ وتدرج المرتبات والترقيات والاقدميات على الا يترتب على ذلك ترقية العامل لأكثر من فئة واحدة تملو الفئة التي يشغلها في ٢٣/٨/١٩٧٣ تاريخ نشر القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، كما ان المشرع أوجب بمقتضى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ ترقية العامل الذي يتم مدة البقاء البينية في الفئة التي يشغلها — وفقا للجدول المنصوص عليه بالمادة الاولى من قرار وزير الخزانة رقم ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ — حتى أول مارس سنة ١٩٧٥ — الى الفئة التالية — وذلك اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٧٤ ، وكذلك فإنه طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ منح العاملين حقا حتميا في الترقية حتى الفئة الثالثة اذا توافرت لهم مدة خدمة كلية معينة وفقا للجدول المرفقة به حقا وجوبيا في الترقية الى الفئة الثانية اذا توافرت فيهم شروط تتعلق بالمدة الكلية وبالكفاءة وبلوغ أول مربوط تلك الفئة .

وبناء على ذلك يكون المشرع قد قرر بمقتضى القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و ١٠ لسنة ١٩٧٥ و ١١ لسنة ١٩٧٥ تسوية حالة العاملين الذين تتوافر فيهم شروط معينة أو تتوافر لهم مددا بينية أو مددا كلية محددة وذلك بترقيتهم ترقية حتمية يستمدون حقهم فيها من القانون مباشرة ، ومن ثم فان القرار الصادر بها لا يعدو ان يكون تطبيقا لحكم

القانون وعليه فان مثل هذا القرار ان صدر مخالفا لحكم أى من القوانين الثلاثة سالفه الذكر تعين سحبه دون التقيد بميعاد اذ هو لا ينشئ بذاته للعامل مركزا قانونيا — وانما ينشأ المركز من القانون مباشرة •

واذا كان سحب الترقيات الباطلة التى تمت نتيجة خطأ فى تطبيق أى من القوانين الثلاثة المشار اليها من شأنه ان يؤدى الى اعادة العامل الى الحالة التى كان عليها قبلها — فان ذلك لا يعنى انكار الوضع الفعلى الذى ترتب له خلال الفترة السابقة على السحب والمتمثل فيما يفتقرن بالترقية من تغير فى عمله وواجباته وزيادة فى مسؤولياته وتبعاته ، لذلك فانه اذا كان سحب الترقية يؤدى الى الزام العامل برد ما حصل عليه من فروق مالية نتيجة لها لزوال سببها وهو القرار المسحوب ، فانه ينشئ التزاما مقابلا فى ذمة جهة الادارة بتعويض العامل عما قدمه اليها من خدمات وما نهض به من أعباء وتبعات قبل سحب الترقية الباطلة ، وبذلك يتمخض الأمر عن التزامين متقابلين ، احدهما التزام بالرد من جانب الموظف ، والآخر التزام بالتعويض من جانب جهة الادارة ، ومن ثم يتعين نزولا على مقتضيات العدالة اجراء مقاصة بين الالتزامين فلا يرد الموظف الفروق المالية الناتجة عن الترقية مباشرة ، بل يحتفظ بها تعويضا له عما قام به من أعمال فى الوظيفة الأعلى المرقى اليها خلال فترة سريان القرار الباطل بترقيته •

وبناء على ماتقدم واذ يقوم حكم عدم الاسترداد فى هذه الحالة على القيام بالأعمال المترتبة على الترقية الباطلة فان نطاقه يتحدد بالفروق المالية المتمثلة فى علاوة الترقية المساوية لأول مربوط الفئة التى رقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما اكبر والتى يحصل عليها نتيجة للترقية مباشرة ، فلا يمتد هذا الحكم الى الفروق المالية التى يحصل عليها بسبب زيادة مرتبه بالعلاوات الدورية لتخلف علة عدم الاسترداد فى شأنها لكونها لا تقترن بتغير فى مركز العامل وتبعاته ومسؤولياته بل يظل عمله كما بدأ بعد الترقية الخطأ على حاله فلا يتغير بمنحه العلاوة الدورية لذلك يتعين إلزامه برد الفروق عند حلول أجلها ولا يقابل التزامه بالرد فى هذه الحالة — التزام فى جانب جهة الادارة بتعويضه لان العلاوة الدورية لا تلتقى على عاتقه اعباء جديدة لصالحها • وعليه

لايسوغ القول بعدم استرداد الفروق المالية المترتبة على زيادة المرتب
بالعلاوات الدورية .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى
ما باتى :

أولاً :

عدم تحمسن قرارات الترقية الباطلة التى تمت نتيجة خطأ
فى تطبيق القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و ١٠ لسنة ١٩٧٥ و ١١ لسنة
١٩٧٥ .

ثانياً :

عدم جواز استرداد الفروق المالية الناتجة عن تلك الترقيات
الباطلة مباشرة والمتمثلة فى علاوة الترقية المساوية لأول مربوط الفئة
التى تمت الترقية أليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر .

ثالثاً :

استرداد الفروق المالية المترتبة على زيادة المرتب بالعلاوة
الدورية بعد الترقية .

(ملف رقم ٤٤٥/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٣/٥)

تاسماً : قطع التقادم بالمطالبة بالحق فى الترقية :

قاعدة رقم (٢٩٦)

المبدأ :

مطالبة الموظف بحقه فى الترقية — ثبوت المطالبة بحقه كل عام من
واقع ملف خدمته — لا أساس لتمسك الجهة الادارية بالتقادم وسقوط
حقه فيما يطالب به .

ملفص الحكم :

ومن حيث ان الثابت باوراق ملف خدمة المدعى (ص ٢٠٩) ان قسم التسويات بالهيئة المدعى عليها اعد مذكرة بتاريخ ١٩٧٤/١١/١٥ اثبت فيها ان تقارير المدعى السرية عن اعوام ١٩٦١ و ١٩٦٢ و ١٩٦٣ والشكاوى الخاصة عن الاعوام ١٩٦٧ و ١٩٦٨ و ١٩٦٩ و ١٩٧١ — والمقصود بها مطالباته بالترقية ارفقت جميعها بشكواه رقم ٢٠٣٦ بتاريخ ١٩٧٣/١١/٢٤ المروضة على لجنة شئون العاملين بجلسة ١٩٧٤/٧/٢٢ واذ لم تمار الهيئة العامة المدعى عليها في صحة ماتضمنته هذه المذكرة وقد تمسك به المدعى لدى محكمة القضاء الادارى وفي طعنه لدى هذه المحكمة بنجر ان ترده الهيئة بدليل لديها فانه يتعين الاخذ بما جاء في تلك المذكرة من قيام المدعى بالمطالبة بحقه كل عام ولا يكون قد اكتمل في شأنه شق من التقادم الذي تمسكت به الجهة الادارية ويكون دفعها بسقوط حق المدعى ولا أساس له من الواقع ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بهذا السقوط في شأن التعويض عن الضرر المادى قد اخطأ حكم القانون ويجب العاؤه ورفض الدفع بتقادم حق المدعى في المطالبة بالتعويض .

(طعن رقم ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق ، ٣٢٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

الفرع الثانى

احكام خاصة بالاقليم السورى

قاعدة رقم (٢٩٧)

المبدأ :

المسابقة التى تجرى للتعيين في وظيفة عامة ويفتح بمقتضاها باب الترشيح للكافة — تأخذ حكم التمين — المسابقة التى يستوجبها القانون للتحقق من صلاحية المرشح للترفيغ وتقتصر على موظفى الملاك — تأخذ حكم الترفيغ بما يرد عليه من قيود قانونية — وجوب

مراعاة نص المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى التى تحظر الترفيع لأكثر من درجة — السماح لموظفى الملك بدخول مسابقة يترتب على نجاحهم فيها ترقيتهم إلى أكثر من درجة لا يكسبهم حقا فى هذا الترفيع رغم نجاحهم ، لخالفة ذلك للمادة سالفة الذكر .

ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين مسابقة تجرى للتعين فى وظيفة عامة يفتح بمقتضاها باب الترشيح للكافة من موظفين وغيرهم ، ومسابقة يستوجبها القانون للتحقق من صلاحية المرشح للترفيع وتقتصر على الموظفين فى الملك الذين يقصر القانون الترفيع فى نطاقهم ، فالأولى تأخذ حكم التعيين ، بينما تأخذ الثانية حكم الترفيع بما يرد عليه من قيود قانونية .

وبناء على ما تقدم كان يتعين على مصلحة الجمارك ان تلتزم تلك الأحكام بما تضمنته من حظر الترفيع الى أكثر من درجة فى الترفيع الى الوظائف التى أعلنت عنها المسابقة موضوع خصوصية هذا النزاع ، ولئن كان هذا الاعلان قد جاوز فيه مدير الجمارك العام حدود سلطته حين أجاز للخبراء من المرتبة الثامنة والدرجة الثالثة الدخول فيها للترشيح لوظائف رؤساء مفارز وهى من المرتبة السابعة والدرجة الثالثة مما قد يترتب عليه الترفيع لأكثر من درجة ، وهذا مخالف لنص المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى ، فغنى عن القول ان هذا الخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ليس من شأنه ان يكسب الخفير الذى دخل هذه المسابقة — وهو فى المرتبة الثامنة والدرجة الثالثة ، حقا — فى ترقيع هو محظور أصلا ، ومن ثم فان امتناع الجهة الادارية — بعد المراجعة فى هذا الشأن قانونا — عن اصدار قرار بترقيع المدعين الى تلك الوظيفة ولو أنهما نجحا فى المسابقة وبرزا فيها — يكون مطابقا للقانون .

(طعن رقم ١١ ، ٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٢٩٨)

المبدأ :

نص المادة ٤٩ من المرسوم التشريعي رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ على ترقيع موظف التعليم الاولى الذى حصل على شهادة أعلى درجة واحدة متى توافرت فيه شروطها — عدم تناقضه مع نص المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى على الترقيع بالقدم — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٤٩ من المرسوم التشريعي رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ المتضمن الملاك الخاص للمعارف على انه « اذا حصل موظف التعليم الاولى على شهادة أعلى من الشهادة التى يحملها ونجح فى مسابقة التعيين الخاصة بحملة تلك الشهادة فانه يصنف فى المرتبة والدرجة اللتين تخوله اياهما شهادته الجديدة » ، واذا كان قد بلغ المرتبة والدرجة البدائيتين المخصصتين لتلك الشهادة أو تجاوزهما يرفع درجة واحدة .»

وهذه المادة تمنح ميزة لموظف التعليم الاولى اذا حصل على شهادة أعلى من شهادته هى أن يرفع درجة واحدة متى توافرت فيه الشروط التى ذكرتها وهذه الميزة منشؤها هذا النص ولا تتعارض مع الحق الناشئ من قانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ والتعديلات التى أدخلت عليه سنة ١٩٥٢ اذ تقضى المادة ١٧ من القانون الأخير بأن يكون الترقيع درجة درجة فى المرتبة الواحدة ومن الدرجة الاولى فى المرتبة الاولى الى الدرجة الاخيرة فى المرتبة الاعلى وان يتوقف الترقيع من مرتبة الى مرتبة أعلى على وجود شواغر فى الملاك واعتمادات فى الموازنة ، أما الترقيع من درجة الى درجة فى مرتبة واحدة فلا يتوقف على وجود شواغر ، وهذا النص يقرر الاحقية فى الترقيع بالقدم بالشروط التى نص عليها وينبغى عدم الخلط بين الاحقية التى قررتها المادة ٤٩ السالف ذكرها وتلك التى أساسها القدم ، وآية ذلك أن المادة ٤٩ وردت

في المرسوم التشريعي رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ بعد العمل بقانون الموظفين الأساسي الصادر سنة ١٩٤٥ ولم تشر اليه من قريب أو بعيد الامر الذي يدل دلالة واضحة على ان الحق الذي تمنحه تلك المادة يقوم استقلا عن الحق الذي ينبثق من القانون الأساسي ولا يتعارض معه .
(طعن رقم ٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٨)

الفرع الثالث

مسائل متنوعة أخرى في الترقية

أولا : تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر ترقية :

قاعدة رقم (٢٩٩)

المبدأ :

تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة اعتباره ترقية —
استحقاقه المربوط المقرر لهذه الوظيفة من اول الشهر التالي لتاريخ صدور القرار الجمهوري بالترقية .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ان « تعيين وكلاء الوزارات ومن في درجتهم يكون بقرار جمهوري » . مما يفهم منه ان تقليد وظيفة وكيل وزارة ، يكون بالتعيين فيها ، وانه بهذه المثابة لا يجوز وصفه بالترقية اذا ما كان المعين يشغل قبل تعيينه درجة ادنى . لئن كان الامر كذلك الا ان المادة ٣٨ من القانون ذاته تفيد في جلاء ان درجة « وكيل وزارة هي من الدرجات التي تجري الترقية اليها شأنها في ذلك شأن الدرجة الاولى ، وما يعلوها من درجات ، اذ تنص هذه المادة على انه « اما الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات فكلها بالاختيار دون تفيد بالاقدمية .. » واذا كانت كل الدرجات التي تعلو الدرجة الاولى من الدرجات التي نصت المادة ٣٠

من القانون المذكور على أن نعين الموظفين فيها يكون بقرار جمهوري ،
فانه يستفاد من ربط حكم هذه المادة بالمادة ٣٧ سالف الذكر ، ان التعيين
في الوظائف المذكورة لا يعد تعيينا مجردا ، الا اذا كان التعيين لأول مرة
فاذا كان المعين موظفا في الخدمة ، وقت التعيين ، فان التعيين في الحقيقة
يعد « ترقية » بالمعنى المقرر لهذه الكلمة الاخيرة ، وبغض النظر عن
اللفظ الذي يستعمل في القرار الصادر في هذا الشأن ، اذ لا يجوز في
التكليف القانوني الوقوف عند مجرد الالفاظ ، بل العبرة بالمعاني . ومن
ثم فان تعيين من يكون في الخدمة ، في وظيفة من الوظائف الرئيسية من
درجة مدير عام ، فما فوقها يتضمن في الوقت ذاته ترقية له الى الدرجة
المقررة لتلك الوظيفة . والمعلول عليه في ذلك ان تكون هذه السدرجة في
ضمن الدرجات التي عنى قانون نظام موظفي الدولة ببيان قواعد التعيين
فيها والترقية اليها . ولا جدال في ان درجة وكيل وزارة من بين الدرجات
المذكورة .

وعلى هدى ما تقدم ، يكون التكليف الصحيح للقرار الجمهوري
الصادر في أول مارس سنة ١٩٦٠ بتعيين السيد الأستاذ
وكيلا لوزارة الخزانة — انه وان صدر بعبارة تفيد التعيين في ظاهرها ،
الا انه ينطوي على ترقية له من درجة وكيل وزارة مساعد الى درجة
وكيل وزارة ، ومتى كان الامر كذلك — فانه يستحق المربوط الثابت
لدرجة وكيل وزارة من أول الشهر التالي لصدور القرار الجمهوري
سالف الذكر ، تطبيقا للمادة ٣٧ من قانون نظام موظفي الدولة التي
تنص على ان « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات السدرجة
المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت ايهما اكبر وتستحق
علاوة الترقية من أول الشهر التالي للترقية » .

والقول باستحقاق السيد الأستاذ للمربوط الثابت
المقرر لدرجة وكيل وزارة من تاريخ تعيينه فيها باعتباره تاريخ مباشرته
العمل ، استنادا الى ان المادة ٢١ من قانون نظام موظفي الدولة تنص
على ان « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة
أو المربوط الثابت لها . ويستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل »
— هذا القول مردود بأن المادة ٢١ المذكورة ، انما تتحدث عن موظف

يعين لأول مرة ، على ما هو واضح من سياقها • وبذلك ، فإن حكمها لا ينصرف إلى من يكون موظفاً ، ويكون التعيين بالنسبة إليه منظوياً على ترقية •

(فتوى ٦٠٦ في ٢٠/٧/١٩٦٠)

ثانياً : مدى ترقية عضو البعثة إذا ما رقى زميل له يحمل المؤهلات ذاتها:

قاعدة رقم (٣٠٠)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٢/٣/١٩٤٦ بشأن أعضاء البعثات من الموظفين — النص على ترقية عضو البعثة إذا ما رقى زميل له يحمل ذات المؤهلات ويتحد معه في الأقدمية — شموله للترقية بالاختيار والترقية بالأقدمية على سواء •

ملخص الفتوى :

إن كتاب مراقبة البعثات بوزارة التربية والتعليم المؤرخ في ١٠ من فبراير سنة ١٩٤٦ الذي وافق عليه مجلس الوزراء بقراره الصادر بجلسته المنعقدة في ١٣ من مارس سنة ١٩٤٦ ، والذي ينص على أنه إذا رقى زميل لعضو البعثة الموظف حاصل على نفس المؤهلات التي يحملها قبل سفره وله نفس الأقدمية إلى درجة أعلا وجب أن يرقى العضو إلى درجة تذكارية في نفس الوقت — هذا القرار يستهدف أنصاف أعضاء البعثات الموظفين ، وذلك بالتسوية بينهم وبين زملائهم في التخرج من حملة نفس المؤهل في صدد الترقية • ولما كانت القواعد المذكورة صدرت قبل نفاذ قانون نظام موظفي الدولة رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الذي حدد نظام الترقية فجعلها بالأقدمية أصلاً وبالاختيار استثناءً مع التدرج في ذلك • ولما كان المتظلم — في الحالة المعروضة — يستمد حقه في الترقية إلى الدرجة الرابعة من قرار مجلس الوزراء المشار إليه الصادر قبل نفاذ قانون نظام موظفي الدولة ، إذ أن ترقية زميله تمت في ٢٨/١٢/١٩٥٠ ، فإنه من ثم يكون قد اكتسب مركزاً قانونياً مستمداً من هذا القرار •

ولما كان نص قرار مجلس الوزراء المشار اليه جاء عاما في شأن ترقية عضو البعثة اذا رقى زميل له ، دون أن يصرف لفظ الترقية الى الترقية بالاختيار أو بالأقدمية ، فان القاعدة تظل على عمومها فتشمل صور الترقية سواء كانت بالاختيار أو بالأقدمية .

(فتوى ٣٦٧ في ١٤/٧/١٩٥٧) .

ثالثا : اثر ترقية المعار على وضعه الوظيفي في الجهة المعار اليها :

قاعدة رقم (٣٠١)

المبدأ :

لا يترتب على ترقية العامل المعار في الجهة المعار منها اعتباره مرقى بقوة القانون في وظائف الجهة المعار اليها — تترخص الجهة المعار اليها في اجراء هذه الترقية بمراعاة وجود وظائف خالية بها .

ملخص الفتوى :

ان قرار تعيين العامل المعار في الجهة المعار اليها هو الذي يحدد مركزه القانوني خلال مدة الاعارة من حيث الدرجة التي يعين عليها والوظيفة التي يشغلها في الجهة المعار اليها ولا يتأثر هذا المركز القانوني بترقيته في جهته الأصلية خلال مدة الاعارة ولا يترتب على هذه الترقية اعتباره مرقى بقوة القانون في الجهة المعار اليها الى وظيفة ودرجة معادلتين لوظيفته ودرجته الأصلية المرقى اليها بل يتعين أن يصدر بذلك قرار اداري تترخص الجهة المعار اليها في اصداره بما لها من سلطة تقديرية اذا كانت هناك وظيفة خالية ، يمكن تعيينه فيها ورأت الجهة المعار اليها تعيينه فيها .

(فتوى ١١٤٥ في ٣١/١٠/١٩٦٦) .

رابعا : اسقاط المدد التي تغيبها العامل دون اذن أو عذر مقبول من المدد
المشترطة للترقية :

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

مدى شمول مدة خدمة العامل مدة انقطاعه عن العمل ومدى جواز
ترقيته بناء عليها واحقيقته في العلاوة الدورية خلالها .

ملخص الفتوى :

طبقا لاحكام كل من القانونين رقمي ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ٤٧ لسنة
١٩٧٨ لا يترتب للعامل خلال مدة الانقطاع التي لا تحسب اجازة أى حق
من الحقوق المستمدة من الوظيفة سواء كانت ترقية أو علاوة اذ انه لم يؤد
عملا فيها ولم يرخص خلالها باجازة من أى نوع مما قرره المشرع وفي
القول بغير ذلك مايؤدى الى اهدار الاحكام الخاصة بالاجازات واستحقاق
العلاوات وشروط الترقية .

واذا كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانقطاع الذى
يجاوز حدا معين اعتبار خدمة العامل منتهية من تاريخ بدء الانقطاع ،
فان هذا الحكم ليس من شأنه وقوع انتهاء الخدمة تلقائيا بغير تدخل من
الادارة . والا كان مؤدى ذلك ترك أمر بقاء العامل بالخدمة في يده ان شاء
انهاؤها انقطع عن العمل ، لذلك فانه ان لم يعقب الانقطاع صدور قرار
صريح من جهة الادارة بانتهاء الخدمة ، ترتبت آثار البعد عن الوظيفة بغير
ان تنقسم علاقة الموظف بها نهائيا .

ولما كان العامل المعروضة حالته قد انقطع عن العمل في المدة من
١٩٧٦/٧/٣٠ الى ١٩٧٩/٩/٧ دون اذن له بذلك ، فانه لا يجوز اعمالا
للقواعد المذكورة حساب تلك المدة ضمن مدة خدمته وفي المدد المشترطة
للترقية الى الفئات أو الدرجات الأعلى ولا يستحق العلاوات الدورية
خلالها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز حساب مدة انقطاع العامل المعروضة حالته دون اذن أو عذر مقبول ضمن مدة خدمته وفي المدد المشترطة لترقيته وعدم جواز منحه العلاوات الدورية التي حل موعد استحقاقها خلالها .

(ملف ٥٣٨/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/١/٢١)

خامسا : بطلان ترقية الموظف في ظل كادر عام ١٩٣٩ الى وظيفة يشغلها موظف آخر — شروط الترقية — يجب أن تكون الترقية الى وظيفة ذات درجة خالية :

قاعدة رقم (٣٠٣)

المبدأ :

يشترط في الموظف الذي يرقى أن يشغل فعلا عمل الوظيفة المرقى اليها والا كان قرار ترقيته مخالفا للقانون ويتوفر وجود القرار الإداري بمجرد افصاح الإدارة عن ارادتها دون اشتراط شكل معين لذلك .

ملخص الفتوى :

لما كان القرار الإداري ان هو الا افصاح الإدارة عن ارادتها ولا يشترط فيه أى شكل معين . ولما كان وزير التجارة والصناعة وهو مختص بترقية موظفي وزارته قد أفصح على ارادته في ترقية أحد الموظفين بالإشارة التي دونها على محضر لجنة شؤون الموظفين في ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ فان هذه الإشارة تعتبر قرارا اداريا بالترقية ولا يهم بمعد ذلك ان هذا القرار لم يوضع في الصيغة المعتادة الا في ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٩ .

ولما كان كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص في البند الثاني من باب الترقيات على أنه « لا تكون الترقية الا الى الدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يشغلها الموظف على

شرط أن توجد وظيفة خالية من هذه الدرجة وأن يولى فعلا عمل الوظيفة التي يرقى إليها » .

ولما كانت الدرجة الثانية التي رقى إليها أحد الموظفين لوظيفة يتسلها موظف آخر لذلك يكون القرار الصادر في ٣١ من سبتمبر سنة ١٩٣٩ بترقية الموظف الأول الى هذه الدرجة مخالفا للقانون .

(متوى ١٨٠ في ٢١/٥/١٩٥٠)

سادسا : النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثاني المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية :

قاعدة رقم (٣٠٤)

المبدأ :

النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثاني المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ — يعتبر ترقية حتمية لجمعه بين تقدم العامل في التدرج الوظيفي وتقرير أجر الدرجة الأعلى فضلا عن أن موانع النقل طبقا لهذا الجدول هي ذاتها موانع الترقية ولا يستصحب العامل المنقول طبقا لهذا الجدول أقدميته في الدرجة المنقول منها لايعنى ذلك الجمع بين العلاوة الاضافية و علاوة أخرى بالنسبة للمنقولين طبقا للجدول الثاني — أساس ذلك أن العلاوة الاضافية في حالة النقل الى درجة أعلى هي في حقيقة تكييفها القانوني الصحيح بمثابة علاوة ترقية ومن ثم لايجوز منح العامل علاوة ترقية أخرى بجانب العلاوة الاضافية المقررة بالمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه .

ملخص الحكم :

من حيث ان الواضح من نصوص القرار الجمهوري ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ ومذكرته الايضاحية ان المشرع بعد ان وضع في المادة الثالثة من القرار قاعدتين لنقل العاملين الموجودين في الخدمة في أول يولية ١٩٦٤

أولاً خاصة بالنقل الى الدرجة المعادلة ، والثانية خاصة بالنقل الى درجة أعلى من الدرجة المعادلة مع وصف هاتين الحالتين بأنها نقل مفتاؤل بالتحدد المرتبات الشهرية التي تصرف للعاملين المنقولين بأى من هاتين القاعدتين فنص فى المادة الرابعة من القرار على وجوب ان يعادل المرتب الشهرى الذى يمنح للعامل مجموع ما استحقه فى ٣٠ يونية ١٩٦٤ من مرتب واعانة غلاء معيشة واعانة اجتماعية، مضافا اليها علاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها حتى ولو جاوز المرتب محسوبا على هذا الأساس نهاية مربوط هذه الدرجة ، أما اذا كان مرتب ٣٠ يونية ١٩٦٤ مضافا اليه الاعانة الاجتماعية واعانة الغلاء وعلاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها لا يصل الى بداية مربوط الدرجة فان العامل فى هذه الحالة يمنح بداية مربوط ، وواضح من ذلك أن المشرع وهو يعالج النقل سواء الى الدرجة المعادلة أو الى الدرجة الأعلى منها لم ينصرف قصده الى ان يجمع العامل بين العلاوة الاضافية المذكورة وبين علاوة أخرى من علاوات الدرجة المنقول اليها وانما اكتفى بمنحه العلاوة الاضافية أو أول مربوط الدرجة أيهما اكبر وانه ولئن كان النقل طبقا للجدول الثانى المرافق لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية لجمعه بين تقديم العامل فى التدرج الوظيفى وتقرير أجر الدرجة الأعلى فضلا عن ان موانع النقل طبقا لهذا الجدول هى ذاتها موانع الترقية ولا يستصحب العامل المنقول طبقا لهذا الجدول أقدميته فى الدرجة المنقول منها بعكس الحال عند نقل العامل طبقا للجدول الأول ، الا أن ذلك لايعنى الجمع بين العلاوة الاضافية وعلاوة أخرى بالنسبة للمنقولين طبقا للجدول الثانى لأن العلاوة الاضافية فى حالة النقل الى درجة أعلى هى فى حقيقة تكييفها القانونى الصحيح بمثابة علاوة ترقية واطلاق المشرع عليها بأنها علاوة اضافية بحكم الأغلب الاعم من الحالات التى ستمنح فيها هذه العلاوة وهى حالات الجدول الأول ، ولا وجه للقول بأن من مؤدى عدم منح عامل المنقول طبقا للجدول الثانى علاوة أخرى ان يكون أجر العامل الأسبق فى ترتيب الاقدمية أقل من أجر العامل الأحدث الأمر الذى لا يستقيم مع القواعد الأساسية فى نظام العاملين المدنيين بالدولة حسبما ذهب الحكم المطعون فيه ذلك لانه من أسلم ان هذه الترقية الحتمية يضمن التقيد فى شأنها بحدود التنظيم الخاص الذى أورده المشرع لها ولا يجوز الخروج عليه .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن مرتب المدعى وصل في ١٩٦٤/٦/٣٠ الى ١٦٧١٨ ج ونقل الى الدرجة الثامنة طبقا للمجدول الثاني المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ، ومنح علاوة اضافية بواقع ١ جنيه شهريا فصار راتبه ١٧٧١٨ ج فمن ثم لا يجوز ان يمنح في ١٩٦٤/٧/١ علاوة أخرى من علاوات الدرجة التي نقل اليها واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب فانه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله وتعين الغاؤه والقضاء برفض الدعوى مع الزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ٦٨٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/٣/٢٦)

سابعاً : بطلان القرار بتخطي العامل لسبب ثبت عدم صحته :

قاعدة رقم (٣٠٥)

المبدأ :

تخطي العامل لأسباب لا ترجع لكفائته — بطلان القرار اذا ثبت عدم صحة هذه الأسباب .

ملخص الحكم :

وانه ولئن كانت الترقية المطعون فيها — وهى ترقية الى الدرجة الأولى — تتم بالاختيار للكفاية وأنها بهذه المثابة مقروكة لتقدير جهة الادارة تتروخص فيها بما تراه محققا للصالح العام الا أن جهة الادارة اذ لم تمار في كفاية المدعى أو تقدم ما يدل أو يشير الى ان المطعون في ترقيتهم يفوقونه كفاية وانما أفصحت عن السبب الحقيقي لاعفال ترقيته في الحركة المطعون فيها ومفاده ان المدعى كان وقت اجرائها معينا بمكافأة شاملة في حين ان المطعون في ترقيتهم كانوا معينين على درجات فانه وقد ثبت فساد هذا السبب فان القرار المطعون فيه يكون قد بنى على غير سند سليم من القانون حريا بالالغاء فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الأولى .

(طعن رقم ٢٠٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠)

تركة

أولا : تركة شاغرة

ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبى مسلم الديانة

ثالثا : أحقية ورثة العامل فى طلب اجراء التسوية المستحقة لورثتهم

تركة

أولا : تركة شاغرة :

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

التركة الشاغرة هي التي يتركها المتوفون من غير وارث — وجود وارث ظاهر ينفي عن التركة وصف الشغار — الاجراءات نوعان — شكلية وموضوعية — الاجراءات الموضوعية وحدها هي التي يترتب عليها تغيير في المراكز القانونية .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة قد نصت على أن « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة الكائنة بجمهورية مصر العربية والتي يتركها المتوفون من غير وارث » .

ومن حيث أنه طبقا للنص السابق فان التركة الشاغرة هي التي يتركها المتوفون من غير وارث ، فاذا تبين أن للتركة وارث ظاهر فانه ينتفى عنها وصف الشغار وبالتالي فلا ينطبق عليها القانون المذكور ، فلا تؤول الى الدولة ، بل الى ورثتها بما فرض الله لهم من الفريضة .

ولا يغير من ذلك أن يقوم مندوب الشياخة ، بالابلاغ عن هذه التركة بأنها شاغرة لأن هذا الاجراء ليس من شأنه أن يغير الطبيعة القانونية للتركة ، خاصة وقد ظهر أن بلاغه قد بنى على معلومات خاطئة .

ومن المقرر أن الاجراءات نوعان ، اجراءات شكلية واجراءات موضوعية واجراءات الشكل لا تترتب تغييرا في المراكز القانونية بعكس الاجراءات الموضوعية — كالاجراءات القاطعة لحد السقوط فقد تؤثر فيها — ومن الواضح أن البلاغ المقدم من السيد منحوب الشياخة هو من نوع الاجراءات الشكلية التي لا تؤثر في الأوضاع

القانونية ولذلك فلا يعتمد به ويعتمد بالأوراق والوقائع الثابتة التي تقدم بها الورثة في هذا الموضوع .

من أجل ذلك وافقت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على عدم جواز أيلولة قطعة الأرض محل البحث الى بيت المالموضرورة الافراج عنها لصالح الورثة الظاهرين للتركة .
(ملف رقم ٧/١/٩٥ - جلسة ١٩٧٨/٦/٢٨)

قاعدة رقم (٣٠٧)

المبدأ :

أيلولة التركة أو ما بقى منها الى الخزانة العامة عند عدم وجود ورثة للمتوفى - اثر ذلك - أن عناصر التركة تصبح مالا مملوكا للدولة وتخضع عند انتفاع الجهات العامة بها للإجراءات والقواعد المنظمة لهذا الانتفاع الذي يتم بطريق التخصيص وبغير مقابل - استيلاء وزير المعارف على عقار آل الى الدولة من تركة شاعرة وتخصيصه لانتفاع هيئة الكتاب - عدم التزام الهيئة بإداء مقابل الانتفاع به .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣ بشأن المواريث الذي صدر قرار الاستيلاء رقم ٨٥٥٩ لسنة ١٩٤٩ في ظله يقضى في المادة ٤ بأيلولة التركة أو ما بقى منها الى الخزانة العامة عند عدم وجود ورثتها للمتوفى ومن ثم فان عناصر التركة في تلك الحالة تصبح مالا مملوكا للدولة وبالتالي تخضع عند انتفاع الجهات العامة بها للإجراءات والقواعد المنظمة لهذا الانتفاع الذي يتم بطريق التخصيص وبغير مقابل واذا أسفر قرار وزير المعارف العمومية رقم ٨٥٥٩ لسنة ١٩٤٩ عن تخصيص العقار في الحالة الماثلة لانتفاع هيئة الكتاب فان تلك الهيئة لا تلتزم بإداء مقابل لانتفاعها به ، واذا كان هذا القرار قد صدر في ظل أحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٤٧ بتحويل وزير المعارف سلطة الاستيلاء على العقارات اللازمة للوزارة ومعاهد التعليم والذي أجاز له اصدار

قرارات بذلك على أن يتبع في شأن تعويض ملاك تلك العقارات أحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التمييز الذي رسم في المادة ٤٤ إجراءات تقدير التعويض المستحق للملاك عن الاستيلاء على العقارات فأوجب اتباع طريق الاتفاق الودي مع أصحاب الشأن فإذا تعذر ذلك ندر التعويض عن الاستيلاء على أساس ربح المال المستثمر في العقار وفقا للجاري بالسوق مضافا اليه الاستهلاك العادي للمباني والمنشآت ، فان تلك الأحكام لا تجد مجالا لاعمالها في الحالة الماثلة لتعلق قرار الاستيلاء بعقار مملوك للدولة كما وأنه لا وجه للحجاج في الحالة الماثلة بأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة وماقضى به من اشراف الادارة العامة لبيت المال على العقارات التي تتضمنها تلك التركات لأن العقار في الحالة الماثلة خرج من نطاق العقارات المتخلفة عن التركات الشاغرة وبالتالي من مجال تطبيق أحكام هذا القانون نتيجة لاعمال قرار الاستيلاء سالف الذكر وتخصيصه للنفع العام وتحوله بسبب ذلك الى مال عام .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى رفض طلب بنك ناصر الزام هيئة الكتاب بأن تؤدي له مقابلا لانتفاعها بالعقار في الحالة المعروضة .

(ملف رقم ٨٠١/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

أيضاء أحد الرعايا اليونانيين قبل وفاته بأمواله الى الحكومة اليونانية — القانون الشخصي للمتوفى هو الذي يحكم ايلولة امواله بعد وفاته — أساس ذلك من المادة ١٧ من القانون المدني المصري — القانون اليوناني الواجب التطبيق في هذه الحالة يوجب الرجوع أولا الى ماأعلنه المتوفى قبل الوفاة بشأن تحديد الاشخاص الذين يرثونه ومقدار نصيب كل منهم — الحكومة اليونانية وارثة في الحالة المعروضة بحكم الوصية — ليس في أيضاء اليوناني بأمواله لدولته ما يخالف النظام العام في مصر كما أن الجهة الموسى لها غير محرمة في شريعته وفي

الشرعية الاسلامية — نتيجة ذلك — أن التركة في الحالة المصروفة
لا تعتبر تركة شاغرة في حكم القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ .

ملخص الفتوى :

أنه يبين مما تقدم أن بيت المال يدعى أن تركة السيد /
قد أصبحت بوفاة زوجته في ٢٣/٨/١٩٦٧ بدون وارث ظاهر وبالقتالي
تسرى على الأموال الكائنة في مصر أحكام القانون رقم ٧١ لسنة
١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة ولا يعمل في هذا الشأن بالوصية
الصادرة للدولة اليونانية بينما ترى الحكومة اليونانية صحة الوصية
واحقيتها لهذه التركة ومن ثم استصدرت أمرا من المحكمة في
١٠/٦/١٩٦٨ بتعيين مدير مؤقت لهذه التركة بناء على طلبها .

ولما كانت المادة ١٧ من القانون المدني المصري تنص على أن
« يسرى على الميراث والوصية وسائر التصرفات المضافة الى ما بعد
الموت قانون المورث أو الموصى » وتنص المادة الأولى من القانون
رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة التي تتخلف عن المتوفين
من غير وارث على أن « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة
الكائنة بالجمهورية العربية المتحدة والتي يخلفها المتوفون من غير
وارث ايا كانت جنسيتهم وذلك من تاريخ وفاتهم وتعد الادارة العامة
لبيت المال بوزارة الخزانة قوائم عن العقارات التي تتضمنها هذه
التركات وتشهر دون رسم » .

وأن السيد / كان يوناني الجنسية عند اصدار وصيته
في ٢٠/٥/١٩٤٤ وظل كذلك لحين وفاته في ١/١٢/١٩٦٠ ومن ثم
فان ايلولة امواله الى خلفائه بالوصية أو الميراث يحكمها القانون
الشخصي وهو قانون الدولة التي ينتمى اليها بجنسيته وذلك طبقا
لحكم المادة ١٧ من القانون المدني المصري .

وأن تحديد من يؤول اليهم اموال المتوفى طبقا لأحكام القانون
المصري والقوانين الاجنبية يتم باحدى طريقتين ، أما بإرادة المتوفى

كما في الوصية ويكون المستفيد في هذه الحالة من الورثة الجعليين أو الايصائيين الذين يتمددون بطريق الوصية ، ولما بلرادة المشرع كما في التركات في الشريعة الاسلامية ويكون المستفيد في هذه الحالة من الورثة الشرعيين أو القانونيين ، وقد اتبع القانون اليوناني ذات السبيل فأوجب أولا الرجوع الى ما اعلنه المتوفى قبل الوفاة بشأن تحديد الأشخاص الذين يرثونه ومقدار نصيب كل منهم ، فاذا لم توجد ارادة معلنة قبل الوفاة وزعت أمواله على الورثة الذين حددتهم القانون المدني ومن بين طبقات الورثة الشرعيين الحولة اليونانية التي جعلها القانون المذكور في الطبقة السادسة ونصت المادة ١٨٢٤ منه على أنه : « اذا كان عند فتح باب الوراثة ليس هناك أقارب يستحقون للارث طبقا للقانون ولا زوج المتوفى ترث الدولة أموال المتوفى جميعها وتعتبر وارثه له دون وصية » .

ولما كان الثابت من الارادة المعلنة من السيد / ٥٠٠٠ في ٢٠/٥/١٩٤٤ أنه ترك للدولة اليونانية حق رقبة ثروته المنقولة والعقارية الموجودة بمصر طالما كانت زوجته على قيد الحياة ، وبعد وفاتها تصبح الدولة اليونانية مالكة مطلقة لها ، فان مفاد ذلك أن الدولة اليونانية في استخلاصها للمورث انما كانت طبقا للقانون اليوناني وارثا له بطريق الوصية ، وانتقلت بارادته المعلنة من الطبقة السادسة الى الطبقة الأولى بين الورثة الشرعيين فحجبتهم عن الميراث القانوني بدون وصية وآلت اليها التركة كاملة طبقا للقانون الواجب التطبيق .

وأن مناط تطبيق أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة ، أن تكون التركة قد تخلفت عن شخص مصرى أو اجنبى لا وارث له طبقا للقانون الواجب التطبيق سواء كان هو الشريعة الاسلامية وقوانين الميراث الوطنية أو القانون الشخصى بالنسبة للأجانب باعتباره القانون الذى حددته قواعد الاسناد في القانون الوطنى ، وعلى ذلك فانه لما كانت الدولة اليونانية هي الوارث الايصائى لتركة السيد / ٥٠٠٠ وانها تطالب بها وقد استصدرت أمرا من المحكمة المختصة بتعيين مدير مؤقت لها ، فان هذه التركة لا تكون شاغرة ولا تسرى بشأنها أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ .

كما أن تعيين السيد / ٥٥٥٥ للدولة اليونانية كوارث ايصلائي لجميع تركته ليس فيه ما يخالف النظام العام المصري ، خاصة أن الدولة اليونانية ليس بينها وبين مصر عداً أو حرب ولا يوجد في الأوراق ما يدل على أنها تخصص مثل هذه التركات لشؤون منافية لمقاصد التشريع المصري أو التشريع الاسلامي كما أن من المقرر قانوناً انه اذا كان الموصى غير مسلم فيشترط أن تكون الجهة الموصى لها غير محرمة في شريعته وفي الشريعة الاسلامية (المادة ٢/٣ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٤٦) وعلى هذا تصح وصية غير المسلم لما هو قربة في نظر شريعته وفي الاسلام مما أو لما هو قربة في نظر الاسلام فقط أو في نظر شريعته فقط ، ولما كانت الوصية للدولة اليونانية باعتبارها وارثة للتركة لا يخالف القانون اليوناني كما ليس من شأنه الاخلال بالنظام العام المصري لعدم كونه بمعصية أو لمساعدة عدو للبلاد أو المسلمين عامة فمن ثم تصح الوصية ولا تعتبر التركة شاغرة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى صحة الوصية للدولة اليونانية في الحالة المروضة ولا محل لتطبيق أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة على تركة السيد / ٥٥٥٥ (ملف رقم ٥/١/٩٥ — جلسة ١٩٧٠/٩/٢٣)

قاعدة رقم (٣٠٩)

المبدأ :

المعارات التي تتخلف عن متوفين بغير وارث — ادارة وبيع هذه المعارات تتولاها وزارة الاسكان — ادارة بيت المال تقوم بتصفية التركة وايداع صافي ثمنها بالخزانة العامة .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة التي تتخلف عن متوفين من غير وارث معدلاً بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧١ تنص على ان « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة

الكائنة بالجمهورية العربية المتحدة والتي يظلفها المتوفون من غير وارث
ايا كانت جنسيتهم وذلك من تاريخ وفاتهم وتعد الادارة العامة لبيت
المال بوزارة الخزانة قوائم عن العقارات التي تتضمنها هذه التركات
وتشهر بدون رسم « وتنص المادة (٢) على ان « ينقضى كل حق يتعلق
بالتركة ولو كان سببه الميراث بمضى ١٥ سنة تبدأ من تاريخ النشر
المنصوص عليه في المادة الرابعة من هذا القانون ، ما لم يتخلل هذه المدة
سبب من أسباب وقف التقادم أو انقطاعه » .. وتنص المادة (٨) على ان
« تسلم الاراضى الزراعية للادارة العامة للأملاك وطرح النهر اما
العقارات المبنية والأراضى الفضاء المخصصة للبناء فتسلم لوزارة الاسكان
والمرافق العامة لادارتها لحساب التركة حتى تتم تصفياتها أو يتقرر تسليمها
لصاحب الحق فيها » .. وتنص المادة (٩) على أن « تصفى كافة عناصر
التركة على وجه السرعة ويودع صافي ثمنها بالخزانة العامة لحساب التركة
حتى يتقرر حق ذوى الشأن فيها أو تنتهى المدة المنصوص عليها بالمادة
الثانية . ويجوز بالنسبة الى العناصر التي يقوم بشأنها نزاع جدى أرجاء
تصفيتها الى ان يتم الفصل نهائيا في هذا النزاع » .

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص انه ولئن كان المشرع قد اناط
بالادارة العامة لبيت المال مهمة حصر التركات الشاغرة ، وأوجب عليها
تصفية هذه التركات على وجه السرعة وايداع صافي ثمنها خزانة الدولة
حتى تثبت ملكيتها للدولة أو تؤدي لأصحاب الحق فيها ، الا انه راعى ان
هذه التصفية قد تقتضى بعض الوقت يتعين خلاله ادارة هذه الاموال .
ومن ثم عهد بهذه الادارة الى الجهات المختصة بها ، فأناط بالادارة العامة
للأملاك وطرح النهر ادارة الأراضى الزراعية كما أناط بوزارة الاسكان
ادارة العقارات المبنية والأراضى الفضاء المعدة للبناء وذلك الى ان تتم
تصفيتها أو تسلم لأصحابها ، وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٥
لسنة ١٩٦٥ مؤكدا هذا المعنى فنص على ان « تتولى وزارة الاسكان
والمرافق .. (١) القيام بالاجراءات الخاصة بأملاك الحكومة الأميرية
والمستردة والتركات الشاغرة من بيع أو نقل للملكية أو تأجير أو اتخاذ
اجراءات الدعاوى والحجز الادارى والمقارى وفقا للقوانين والمقرارات
المصادرة في هذا الشأن » ، ومن ثم فان ادارة وزارة الاسكان للعقارات
المبنية والأراضى المعدة للبناء التي تدخل في عناصر التركات الشاغرة لاتكون

الا في الفترة السابقة على تصفية هذه التركات أو تسليمها لأصحاب الحق فيها ، اما تصفية هذه التركات فممنوعة وفقا لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه بالادارة العامة لمبيت المال .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان ادارة وبيع العقارات التي تخلفت عن متوفين بغير وارث تتولاها وزارة الاسكان وتقوم ادارة بيت المال بتصفية التركة وايداع صافي ثمنها بالخزانة العامة .

(ملف رقم ٧٠/٢/٧ — جلسة ١٩٧٢/٥/١٧)

ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبي مسلم الديانة :

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

يستبعد القانون الأجنبي الواجب التطبيق لمخالفته للنظام العام بالنسبة الى تحديد ورثة المتوفى الأجنبي المسلم ويجب الرجوع الى أحكام الشريعة الإسلامية في هذا الشأن .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥١ موضوع تركة أجنبي مسلم الديانة . واتضح ان مدعى الوراثة مسيحيون والتركة موجودة في مصر .

ولما كان المتوفى المذكور قد توفى في ظل القانون المدني القديم فيتمتع بحث الموضوع على ضوء أحكام هذا القانون وان كانت هذه الأحكام لا تختلف عن أحكام القانون الجديد في هذا الصدد .

وقد كانت المادة ٧٧ من القانون المدني المخطط تنص على أن يكون الحكم في المواريث على حسب المقرر في قوانين الدولة التابع لها المتوفى .

وعلى ذلك يكون القانون الواجب التطبيق على تركة هذا الأجنبي هو قانون جنسيته وهو القانون السويسرى ، وهذا القانون هو الذى يحكم انتقال الملكية ويحدد أسباب الارث وشروطه ومواقفه .

الا أن القاعدة فى القانون الدولى الخاص ان القاضى يتمتع عليه تطبيق القانون الأجنبى اذا كان مخالفا للنظام العام فى بلده . وهى قاعدة مسلم بها قننها القانون المدنى الجديد بنصه فى المادة ٢٨ على انه لايجوز تطبيق احكام قانون اجنبى عينته قواعد الاسناد اذا كانت هذه الأحكام مخالفة للنظام العام أو الآداب فى مصر .

وأساس فكرة النظام العام فى مصر وعلى الأخص فى مسائل الأحوال الشخصية ومنها الميراث التقيّد بالقواعد الأساسية فى الشريعة الاسلامية وهى الشريعة السائدة فى مصر والتي نص الدستور على اعتبارها الدين الرسمى للدولة .

وأساس فكرة النظام العام غير واضحة ولا محددة ولا مكان تطبيقها يجب بحث كل حالة على حدها .

وفى الحالة المعروضة تقضى أحكام الشريعة الاسلامية بأن غير المسلم لا يرث المسلم وهى قاعدة مصدرها السنة ومسلمة من الفقهاء ومن ثم يجب اعتبارها من القواعد الأساسية فى نظام المواريث فى الاسلام وبالتالي من القواعد المتعلقة بالنظام العام .

ولما كان المتوفى المذكور مسلما مقيما فى بلاد شريعته الرسمية الاسلام فان هذا المسلم يجب ان يطبق بالنسبة الى أهواله الشخصية من زواج وطلاق وميراث وغيرها الأحكام الأساسية فى الشريعة الاسلامية ، فلو ان هذا الشخص كان متزوجا وطلق زوجته لما ترددت المحاكم المصرية فى الاعتراف بهذا الطلاق رغم مخالفته لأحكام قانسون جنسية الزوج الواجب التطبيق فى هذه الحالة ، وما ذلك الا عن طريق استبعاد هذا القانون لمخالفته للنظام العام فى مصر .

وكذلك الحال فيما لو تزوجت سيدة مسلمة أجنبية الجنسية برجل

أجنبي مسيحي ، فان المحاكم المصرية - ولاشك - لا تعترف بهذا الزواج مع ان القانون الأجنبي الواجب التطبيق يعترف به .

ولا محل لتغير الحل بالنسبة لورثة غير المسلم للمسلم ، عنه بالنسبة لطلاق الأجنبي المسلم أو زواج الأجنبية المسلمة بغير مسلم .

لذلك انتهى رأى القسم الى عدم جواز تطبيق القانون الأجنبي على ارث هذا الأجنبي لمخالفته للنظام العام في مصر .

وانه طبقا لأحكام الشريعة الاسلامية الواجبة التطبيق في هذه الحالة يمنع غير المسلمين من ارث هذا المتوفى المسلم ومن ثم يكون قد توفى بغير وارث فتؤول تركته الى بيت المال .

(فتوى ٥٩٢ في ١٠/١١/١٩٥١)

ثالثا : احقية ورثة العامل في طلب اجراء التسوية المستحقة لمورثهم :

قاعدة رقم (٣١١)

المبدأ :

احقية ورثة العامل في تسوية حالة مورثهم طبقا لأحكام القوانين واللوائح مادامت قد توافرت في حقه قبل وفاته الشروط المتطلبة قانونا لتسوية حالته - أساس ذلك ان العامل يستمد حقه في تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة ودون توقف على تقدير الجهة الادارية او على طلب من العامل أو الحصول على موافقته .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام كادر العمال وقضى بتسوية حالة البحريين على الدرجة ٥٠٠/٣٠٠ ببدائية ٢٤٠ مليما اعتبارا من تاريخ

شغل كل منهم لحرفته ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٦٧ وقضى فى مادته الاولى بأن يستبدل بنص المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه النص الآتى : « تدمج الوظائف التى تتضمن واجباتها ومسئولياتها القيام بملاحظة أو تنفيذ أعمال فنية صحية فى المجالات الوقائية أو العلاجية تحت وظيفة واحدة بأسم ملاحظ صحى فى الدرجة ٥٠٠/٣٠٠ ملزم ببداية ٢٤٠ مليما المعادلة للدرجة التاسعة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونصت المادة الثانية من هذا القرار على أن تعتبر أقدمياتهم فيها طبقا لما ورد بالقرار الجمهورى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ مع مراعاة ترتيب أقدميتهم فيما بينهم وفقا لتاريخ شغلهم لوظائفهم الأصلية السابقة على نقلهم لهذه الدرجة مع عدم صرف فروق عن الماضى .

ومن حيث ان من القواعد العامة المسلمة ان العامل يستمد حقه فى تسوية حالته من القوانين واللوائح ولا يعدو القرار الصادر فى هذا الشأن ان يكون كاشفا للمركز القانونى الذى يستمده صاحب الشأن من القانون مباشرة ودون توقف على تقدير الجهة الادارية أو على طلب من العامل أو الحصول على موافقته .

ومن حيث ان المرحوم قد توافرت فى حقه شروط التسوية طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ حال حياته وقبل ان يتوفى بتاريخ ٥ يناير سنة ١٩٦٩ ، ومن ثم فانه اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القرار فى ٢١ سبتمبر سنة ١٩٦٧ يصبح مستحقا للدرجة ٥٠٠/٢٠٠ المعادلة للدرجة التاسعة اعتبارا من ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٤٩ تاريخ شغله لوظيفة مبخر واعتدادا بهذه الاقدمية يكون قد قضى فى الدرجة التاسعة أكثر من خمسة عشر عاما الأمر الذى يترتب عنه منحه أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر طبقا للمادة ٢٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى سرى حكمها فى حق عمال اليومية اعتبارا من أول يونية سنة ١٩٦٦ تنفيذا لأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن السيد / قد توافرت فى حقه - قبل وفاته - الشروط المطلوبة قانونا لتسوية حالته وفقا للقرار

الجمهورية رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وتقرير أحييته في الإغادة من المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه ، ومن ثم فإن الطلب المقدم من ورثته في هذا الشأن يعتبر مطابقا لحكم القانون ويتمين إجابته في الحدود المشار إليها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية ورثة المرحوم في تسوية حالة مورثهم طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وكذلك في الإغادة من المادة ٢٢ القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

(ملف رقم ٣٢٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/١٠/٩)

تسليم الجرمين

تسليم المجرمين

قاعدة رقم (٣١٢)

المبدأ :

القبض المؤقت على المجرمين الاجانب المطلوب تسليمهم - اختلافه
عن اجراء القبض الجنائي الوارد بقانون الاجراءات الجنائية - القبض
المؤقت تحكمه اصلا القواعد الواردة في المعاهدات التي ترتبط بها مصر
- فيما عدا ذلك تطبق قواعد العرف الدولي - تنظيم اجراءات التسليم
في تعليمات الحفائية المبلغة للنيابات بالمتشور الجنائي رقم ٨ في
١٩٠١/٣/٢ .

ملخص الفتوى :

ان التسليم - وهو تخلى الدولة عن مجرم هارب في أرضها الى
الدولة الاجدر بحسب قواعد الاختصاص الدولي بالنظر في جريمته
ومحاكمته أو بتنفيذ الحكم عليه - انما يعتبر بهذه المثابة الجزاء
الضروري لقواعد الاختصاص الدولي ، ومن ثم فهو بالنسبة الى الدولة
المطلوب اليها التسليم عمل من أعمال السيادة ، كما أنه عمل من أعمال
التعاون الدولي على مكافحة الجريمة والضرب على أيدي المجرمين .

ويقترب على اعتبار التسليم عملا من أعمال السيادة ان تكون
السلطة التنفيذية في الدولة المطلوب اليها التسليم هي المختصة أصلا
باتخاذ اجراءاته ، واذا تدخلت السلطات القضائية في هذه الاجراءات ،
فان ذلك لا يعدو ان يكون مساهمة من جانبها في اجراء اداري - على
سبيل الاحتياط ودون ان يضافى هذا التدخل على الاجراء أية صفة
قضائية . وعلى ذلك فان القبض المؤقت تمهيدا للتسليم لا تحكمه القواعد
المنظمة للقبض العادي الذي تشرف عليه السلطات القضائية .

وتسليم المجرمين يتم اما وفقا لقواعد العرف الدولي ، أو طبقا
لاحكام معاهدة تبرمها دولتان أو أكثر ، أو وفقا لاحكام قانون داخلي
ينظم اجراءاته وشروطه .

ولما كان التشريع في مصر قد خلا من قانون منظم لاجراءات تسليم المجرمين ، كما ان المعاهدات التي تليقزم بها مصر في هذا الصدد تنحصر في الوفاق المصري السوداني الذي أبرم بين الحكومتين المصرية والسودانية في ١٢ من مايو سنة ١٩٠٢ وفي اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة والتي صدر بها القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٥٤ ، لذلك فان تسليم المجرمين في مصر — في غير هذه الحالات — يخضع للعرف السائد بين الدول في هذا الخصوص ، وقد نظمت تعليمات وزارة الحقانية بشأن ضبط المتهمين اداريا وتسليمهم الى الحكومات التي طلبتهم ، والمبلغة الى النيابة بالمنشور الجنائي رقم ٨ المؤرخ ٢ من مارس سنة ١٩٠١ ، موضوع تسليم المجرمين الاجانب بما لا يتعارض مع قواعد العرف الدولي في هذا الصدد .

وقد نصت الفقرة السادسة من المادة الثانية من هذا المنشور على انه « يمكن ضبط الشخص المطلوب تسليمه ضبطا مؤقتا بناء على اخطار يرد عن صدور حكم يسبقه أو عن صدور حكم عليه في الاحوال المنصوص عنها اعلاه ولو كان الاخطار تلافافيا ، وعند وصول الاوراق الخاصة بطلب التسليم يصير فحصها بالطرق الاعتيادية ، فاذا لم ترد الاوراق في مدة شهر يفرج عن الشخص » . كما نصت المادة الخامسة على انه « عند ضبط الشخص المطلوب تسليمه يستجوب حالا عن التهمة الموجهة اليه وعن الاجراءات التي اتخذت ضده ، فاذا ظهر ان جميع الشروط اللازمة لتسليمه لم تتوفر يصير الافراج عنه ، ويلزم احتياطيا ان يكون الاستجواب في حضور احد حضرات اعضاء النيابة الذي عليه ان يحرر محضرا به » . ويبين من ذلك ان النص الأول خاص بالقبض المؤقت الذي يسبق التسليم ، ويمهد له ، أما النص الثاني فانه ينظم اجراءات القبض التالي لتقديم طلب التسليم ، وفي هذه المرحلة تتدخل النيابة العامة بوصفها عضوا في الجهاز التنفيذي ودون ان يغير تدخلها من صفة القبض باعتباره مجرد اجراء اداري . وهذه الاحكام التي تنصمبها المنشور سالف الذكر تختلف عن القواعد التي تضمنها قانون الاجراءات الجنائية في شأن تنظيم القبض العادي والتي لا تلائم طبيعة القبض تمهيدا لتسليم المجرمين .

تطوع

تطوع

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

تعيين المجندين في الوظائف طبقا لنص المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية - أولوية المجند على غيره ممن يساوى معه في مرتبه النجاح وفي مجموع الدرجات في ذات الوقت - تطبيق هذا الحكم على المتطوعين .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض التشريعات المختلفة المنظمة للجامعات منذ انشائها ان الاصل في تقدير النجاح هو مجموع الدرجات اذ تقدر لكل سؤال من أسئلة الامتحانات درجة معينة كما تحدد لكل مادة نهاية كبرى ونهائية صغرى للنجاح وكذلك بالنسبة الى مجموع الدرجات فلا يأتي تقدير الدرجة العلمية الا في المرحلة الاخيرة - أى ان تقدير نجاح الطالب في مادة معينة انما يقوم على أساس الدرجات التي يحصل عليها في هذه المادة والتقدير العام لنجاحه انما يبنى على أساس مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع المواد فمقتضى ذلك ان لمجموع الدرجات أثرا لا يجوز اغفاله عند المقارنة بين الحاصلين على مرتبة نجاح واحدة من المرشحين لتولي الوظائف العامة لاختيار اصلحهم ، وذلك متى اختلف مجموع درجاتهم في هذه المرتبة ، ومن ثم يكون مفهوم التساوى في مرتبة النجاح في مفهوم المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية التي تنص على ان « يكون للمجند ولن أتم خدمته الالزامية الأولية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح » انه لا يقف عند حد التمثل في مرتبة النجاح بل يجاوز الى مجموع الدرجات بحيث لا يكون ثمة تساوى بين المرشحين الا اذا اتحدت مراتب نجاحهم ومجموع درجاتهم على السواء وعندئذ ينعين اعمال النص بتفضيل المرشح المجند أو من اتم خدمته الالزامية على زملائه من المرشحين المتساوين معه في مرتبة النجاح وفي مجموع الدرجات ، وبذلك هي الميزة التي ميز بها المشرع طائفة المجندين ومن اتموا الخدمة

الالزامية لقاء وفائهم بحق الوطن وادائهم واجب الخدمة العسكرية وهو
أقدس الواجبات الوطنية — ولهذه الميزة مجال لاعمالها حيث يكثر
التماثل والتساوى بين الطلاب في مجموع الدرجات بسبب كثرتهم
ووفرة عددهم — أما اذا اقتصر الامر على التساوى في مرتبة النجاح
دون مجموع الدرجات فان شرط التفصيل في مفهوم النص يختلف . ومن
ثم يتعين الاعتماد بمجموع الدرجات لاختيار الاصلح من المرشحين
المتساوين في مرتبة النجاح فيفضل من يحصل منهم على مجموع درجات
أكبر ، يؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل في النيابة وفي غيرها من
الهيئات القضائية حيث التزمت هذه القاعدة في النعين متى اتحدت
مرتبة النجاح واختلف مجموع درجات المرشحين . وتسرى هذه القاعدة
على المتطوعين أخذا بما استهدفه المشرع من تشجيع التطوع لاداء
الخدمة الوطنية والتوسع في قبول المتطوعين من أصاب المهن والحرف
والمؤهلات التي تحتاج اليها القوات المسلحة وذلك لتكوين طائفة من
محترفي الجندية تساهم في اعادة بناء القوات المسلحة وفقا لمقتضيات
التطور الحربى الحديث في العالم . ولهذا اجازت المادة ٣٤ من التشريع
المذكور لكل شخص يبلغ سن الالزام بالخدمة ولم يصبه دور التجنيد
أو كان معفى منه ان يتطوع للخدمة ، وتسرى على هؤلاء المتطوعين
الاحكام الخاصة بالمجندين الزاما .

(فتوى ٢١٩ في ١٩٥٩/٣/٢٩)

قاعدة رقم (٣١٤)

المبدأ :

المواد ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن
الخدمة العسكرية والوطنية — اجازتها التطوع للخدمة في القوات
المسلحة أو في كتائب الاعمال الوطنية مع سريان الاحكام الخاصة
بالمجندين الزاما على المتطوعين ما عدا الميطد الذى يستحقون فيه
التسريح — عدم شمول هذا الحكم ما نصت عليه المادتان ٥٩ ، ٦٣ من
أولوية المجندين في التقييم وحساب مدة التجنيد في أقدمية الدرجات
التي يمينون فيها .

ملخص الفتوى :

عالج القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية في الباب الخامس منه ، أحكام التطوع فنص في المادة ٣٤ على انه يجوز لكل شخص يبلغ سن الالتزام بالخدمة ولم يطلب بعد للتجنيد أو لم يصبه دور التجنيد أو كان معفى منه أن يتطوع للخدمة بالقوات المسلحة أو كتائب الأعمال الوطنية بموافقة وزارة الحربية مدة مساوية لمدة الخدمة الإلزامية وهذا هو الاصل في التطوع . وأجازت المادة ٣٥ كذلك ، لكل شخص لم يبلغ سن الخدمة الإلزامية أن يتطوع في القوات المسلحة بموافقة وزارة الحربية ، وذلك طبقا للشروط التي يضعها وزير الحربية بقرار منه . ونصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أن « تسرى على هؤلاء المتطوعين الأحكام الخاصة بالمجندين الزاما عدا الميعاد الذي يستحقون فيه التسريح من الخدمة » . وفي المادة ٣٦ أجاز القانون لكل شخص يبلغ سن الالتزام بالخدمة أو لم يبلغ تلك السن أن يتطوع بالخدمة بالقوات المسلحة بشرط أن يكون من أصحاب الحرف أو المهن أو المؤهلات التي تحتاج إليها تلك القوات ، ويحددها وزير الحربية بقرار منه . واستثناء من أحكام المادتين السابقتين يكون هذا التطوع لمدة لا تقل عن خمس سنوات .

كما أن مائنت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٣٥ من القانون ، من أنه « تسرى على هؤلاء المتطوعين ، الأحكام الخاصة بالمجندين الزاما فيما عدا الميعاد الذي يستحقون فيه التسريح من الخدمة » — انما يقصد به أن المتطوعين المشار اليهم — يخضعون ، في فترتقطوعهم ، للأحكام والقواعد والنظم التي يخضع لها المجندون الزاما ، طوال مدة تجنيدهم وهي الأحكام والقواعد والنظم التي تنظم أوضاع هؤلاء في هذه المدة ، بالنسبة الى الخدمة العسكرية فيها . وآية ذلك ، أن الشارع استثنى منها ، الأحكام الخاصة ، بميعاد التسريح من الخدمة ، اذ يدل ذلك على أن المقصود بالأحكام الخاصة بالمجندين السواجة السريان ، على المتطوعين هي أحكام الخدمة ذاتها ، وبذلك تكون « أحكام الخدمة للمتطوعين ، هي الأحكام التي تسرى بالنسبة الى من

جند الزاما ، ويستثنى من ذلك الحكم الخاص بتحديد الموعد الذي يستحق فيه التسريح من الخدمة » . ومن ثم فيعامل أفراد كلتا الطائفتين ، في خصوص الخدمة معاملة واحدة ، هي تلك المقررة بالنسبة الى المجندين من حيث نظم الترقى والاجازات ، والتأديب ، وأسباب انتهاء الخدمة ، بغير وفاء مدتها ، وما الى ذلك من أحكام .

وعلى مقتضى ماتقدم — فان ما يكون مقررا في شأن المجندين بخاصة ، من أحكام تنظم أوضاعا خاصة بهم ، في غير شؤون الخدمة بالقوات المسلحة ، كتلك الاحكام التي تقرر الاحتفاظ للمجندين بـ«برائتهم» ، مدة التجنيد ، والاحتفاظ لهم ، في هذه الفترة ، بما يستحقون خلالها من علاوات وترقيات في هذه الوظائف . كالاحكام الخاصة بتقرير أولوية لهم في التعيين بالوزارات والمصالح والهيئات العامة والخاصة . مثل هذه الاحكام ، لا تشرى في شأن المتطوعين ، بل بنص خاص — ومن قبيل هذه الاحكام ، الاحكام التي تضمنتها المواد من ٥٨ الى ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ ونصوها ، كالحكم الذي تضمنته المادة ٦٣ منه أيضا . فهذه الاحكام ، بطبيعتها ، وطبقا لما تؤكد صيغتها ووفقا للحكمة التي اقتضت تقريرها ، وهي أن أداء الخدمة الالزامية عمل وطني ، لا يصح أن يضار به الموظف أو المستخدم أو العامل المجند ، ولا المجند غير الموظف ، مما يستوجب ألا يكون للتجنيد من أثر في خصوص تفويت فرصة عمل ، أو تضيق وذليفة . أو حرمان من مزاياها ، هذه الاحكام ، وفقا لذلك كله ، انما قررت للمجندين بخاصة . ومن المعلوم ، أن هذه الاحكام هي في جملتها الاحكام ، التي كان يتضمنها القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ الخاص بحظر استخدام أحد بين سني الثامنة عشرة والثلاثين سنة الا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم والى هذا أشارت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ ، الذي ألغى القانون الاول . ومن المسلم ، أن المتطوعين ، ما كانوا يفيدون من هذه الاحكام الخاصة بالمجندين في الفترة السابقة على تنفيذ القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ مع وجود ثمت نص مماثل ، لنص الفقرة الثانية من المادة ٣٥ من هذا القانون ، في القانون رقم ١٤٠

لسنة ١٩٤٧ السابق عليه ، هو نص الفقرة الثانية من المادة ٤٣ منه التي كانت تنص على أن « أحكام الخدمة للمتطوعين هي كأحكامها لمن جند بالاشتراك من جميع الوجوه ، عدا الموعد الذي يستحق فيه التسريح من الخدمة » .

ومما يؤكد عدم سريان الاحكام الخاصة بالمجندين ، في غير شئون الخدمة بالقوات المسلحة على المتطوعين ، انه حين أراد الشارع في القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ أجازة قيد المجندين كمنتسبين بالكلية والمعاهد ، واران أفاة المتطوعين أيضا من هذا الحكم ، نص صراحة على ذلك ، فقرر في الفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ معدلة انه « يجوز قيد المجندين والمتطوعين كمنتسبين بالكلية والمعاهد والمدارس المشار إليها اذا قدموا ترخيصا من هيئة الادارة المختصة بالموافقة على انتسابهم » — اذ لو كان ذكر « المجندين » يفيد لزوما بحكم المادة ٣٥ سريان النص على المتطوعين لما كان ثمت من ضرورة لايراد كلمة « المتطوعين » في النص . والنص على « المتطوعين » في هذا المقام بالذات ، دليل على عدم سريان الاحكام الاخرى الواردة في المواد التالية من ٥٨ الى ٦٢ ، في شأن المتطوعين ، لعدم ورود نص مماثل ، ولقيام الدليل على تخصيص حكم هذه المواد جميعا بالمجندين وحدهم ، من عبارات المواد ذاتها ، ومن القصد منها . وهذا المعنى ، من الواضح ، بمكان ، بالنسبة الى المادتين ٥٩ ، ٦٣ ، بالذات ، اذ الاولى تتضمن أحكاما مؤداها انه يجوز للمجنّد التقدم للتوظيف في وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية العامة ، على أن يكون وجوده في التجنيد ، بعد التعيين في الوظيفة في حكم الاعارة . أن للمجنّد ولن أتم خدمته الالزامية الاولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح أو الناجحين معه في امتحان المسابقة ، وأنه يجوز للموضوعين تحت الطلب للخدمة في كتائب الاعمال الوطنية ، التقدم للتوظيف في وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية . والمادة الثانية ، تعرض للمجندين المنصوص عليهم في المادة (٤) التي تخفف مدة التجنيد بالنسبة الى بعض الفئات ، الذين لم يسبق توظيفهم أو استخدامهم فحتفظ لهم بأقدمية في التعيين تساوى أقدمية زملائهم في التخرج من الكليات أو المعاهد أو المدارس

وذلك عند تقدمهم للتوظيف في وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات العامة عقب اتمامهم مدة الخدمة الالزامية مباشرة بشرط أن يثبتوا أن تجنيدهم قد حرمهم من التوظيف مع زملائهم الذين تخرجوا معهم ، وواضح من ذلك كله أن المادتين ، تقرران أحكاما خاصة بمن يؤدي الخدمة العسكرية بطريق الالزام لا بطريق التطوع ، وانهما فيما تقررانه من أولوية في التعيين أو أقدمية ، انما تواجهان حالة المجند ومن أتم الخدمة الالزامية ، حتى يكون له السبق على من لم يجند أو يؤد الخدمة الالزامية ، من المتقدمين للتوظيف ، أو يكون له التساوى ، مع من عين منهم فعلا ، متى كان أداء الخدمة الالزامية هو الذى حرم المجند من التوظيف معهم .

ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى أن ما تقررته المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ من أولوية في التعيين للمجندين ، وما تقررته المادة ٦٣ من هذا القانون من حساب مدة تجنيدهم في أقدمية الدرجات التى يعينون فيها ، بالشروط المبينة فيها، انما يسرى في شأن المجندين الزاما ، دون المتطوعين .

(فتوى ٢٠١٩ في ١١/٤ / ١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

التطوع في المقاومة الشعبية — القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ في شأن سريان أحكام القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ على المستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا في العمليات الحربية وتسوية المعاشات والتعويضات للمستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين بسبب المجهود الحربي وفقا لأحكام قرار وزير الحربية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٩ بتحديد المقصود بالعمليات الحربية واحوال الاشتراك فيها — كل ما تتطلبه هذه الأحكام لمرياتها أن يكون الاستشهاد أثناء قيام التطوع المدنى بعملية حربية مكلف بها من القيادة العسكرية المختصة .

إصابة أحد المتطوعين بالمقاومة الشعبية أثناء تكليفه بالخدمة في

أحد مواقع المقاومة بالاسماعيلية وهى منطقة حربية فى وقت نال مباشرة لمبارك ٥ يونية سنة ١٩٦٧ — يجصل استشهاده بسبب اشتراكه فى العمليات الحربية ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة الاولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فى شأن سريين أحكام القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ على المستهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية وبتسوية المعاشات والتعويضات للمستهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين بسبب الجهود الحربى تنص على أنه « تسرى على المستهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية القواعد الخاصة بالمعاشات والتعويضات والمكافآت والمنح والتأمين الإضافى وسائر الأحكام المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بشرط أن يكون الاستشهاد أو الفقد أو الاصابة قد تم بسبب ذلك الاشتراك ، وفى تطبيق أحكام الفقرة السابقة تعادل درجات المدنيين الذين يشغلون وظائف مدنية بالرتب المنصوص عليها فى القانون المشار اليه وبالنسبة للمدنيين الذين لا يشغلون وظائف مدنية فتحدد الرتب التى يعاملون على أساسها بقرار من لجنة المعاشات الاستثنائية ، ويحدد وزير الحربية المقصود بالعمليات الحربية واحوال الاشتراك فيها » وتنفيذا لذلك صدر قرار وزير الحربية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٩ ونص فى مادته الاولى على أن « العمليات الحربية هى أعمال القتال التى تنشب خلال فقرة الصراع المسلح بين قوات الجمهورية العربية المتحدة أو جزء منها وبين قوات أية دولة أخرى سواء داخل البلاد أو خارجها » كما نص فى مادته الثانية على أن « يعتبر مشتركا فى العمليات الحربية الأفراد المدنيين المذكورون فيما يلى :

(١) من يكون منهم أحد أفراد قوة أو ملتحقا بها أو مكلفا أو

مستدعى للعمل بها في وقت تكون فيه تلك القوة في عمليات حربية ضد عدو داخل البلاد أو خارجها .

(ب) المتطوعون من أفراد الحرس الوطني أو المقاومة الشعبية أو المدنيون الذين يكلفون بمهام عمليات من القيادة العسكرية المختصة .

ومن حيث أنه يبين من هذه الاحكام — أنه ليس بشرط لسريانها أن يكون الاستشهاد بسبب طلقة أو قذيفة صادرة من العدو وانما كل ماتطلبه أن يكون الاستشهاد أثناء قيام المتطوع المدني بعملية حربية مكلف بها من القيادة العسكرية المختصة .

ومن حيث أن السيد / كان متطوعا في المقاومة الشعبية وكان مكلفا بالخدمة في أحد مواقع المقاومة الشعبية بالاسماعيلية وهى منطقة حربية والاصابة وقعت في وقت قتال مباشرة لمارك ٥ يونية سنة ١٩٦٧ كل ذلك مما يجعل استشاده وقت قيامه بالمهمة الحربية التى كلفته بها الجهات المختصة في هذا المكان استشهادا بسبب اشتراكه في العمليات الحربية ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ المشار اليه .

ومن حيث أنه لا يسوغ في هذا الصدد القول بأن اصابته على النحو المتقدم لم تكن في عملية حربية أو أثناء عمل قتالى بين قواتنا وقوات العدو طالما أن قرار وزير الحربية المنوه عنه آنفا قد حدد المقصود بالعمليات الحربية بأنها أعمال القتال التى تنشعب بين قواتنا وقوات أية دولة أجنبية أخرى — ذلك أن هذا القرار اذا كان قد حدد العمليات الحربية على النحو المتقدم الا أن هناك ثمة علاقة سببية بين اصابة المذكور من ناحية وبين وجوده بمنطقة حربية بتكليف من السلطات المختصة من ناحية أخرى بحيث يحق القول كما ذهب الى ذلك المستشار العسكرى لمحافظة الاسماعيلية أنه لولا تواجده في تلك المنطقة لما أصيب ، وانطلاقا من المفهوم السابق أضاف المشرع الى المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فقرة جديدة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٨ بالنص التالى « ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين

المدنيين الخاضعين لأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ادا كان الاستشهاد أو الفقد أو الاصابة قد تم بسبب العمليات الحربية وأثناء وجودهم بحكم عملهم في محافظات بورسعيد أو الاسماعيلية أو السويس أو البحر الاحمر أو على سفن موجودة به ترفع علم الجمهورية العربية المتحدة والمشرع بهذا التعديل الذى أضافه القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ ونص على سريانه بأثر رجعى من تاريخ العمل بالقانون الأخير اعتبر مجرد تواجد العامل المدني بحكم عمله فى احدى المحافظات المذكورة سببا لانطباق الاحكام المتقدمة عليه اذا ما استشهد أو أصيب نتيجة لعملية حربية ودون أن يشترك فعلياً فيها وكأنه بذلك قد اعتبر مجرد التواجد على هذا النحو اشتراكاً لوجود علاقة سببية بينه وبين الحادثة اذ لولا تواجده بحكم عمله لما أصيب أو استشهد ومن ثم تكون هذه العلاقة قائمة ومن باب أولى بالنسبة للمتطوع المدني اذا ما استشهد أو أصيب حالة وجوده بمنطقه حربية بتكليف من السلطة المختصة .

ومن حيث أنه لاجه للقول بتطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٧ فى شأن تقرير معاشات أو اعانات أو قروض عن الخسائر فى النفس نتيجة للأعمال الحربية على الحالة المعروضة بالنظر الى أن القانون قد صدر أساساً لمواجهة الخسائر التى تقع فى النفس والمال التى تفرج عن نطاق تطبيق القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ وتعديلاته .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان نص المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ على حالة استشهاد المرحوم /

(نقوى ٥٩ فى ١١/٢/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

عدم انطباق المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن
الخدمة العسكرية والوطنية على المتطوعين .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٢٠ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون
رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ تناولت اجراءات التطوع في القوات المسلحة
وكيفيته وان قضت بسريان الاحكام الخاصة بالمجندين الزاميا على
المتطوعين خلال فترة تطوعهم الا أنها ارادت بذلك ما تعلق بأداء الخدمة
العسكرية وفيما عدا ذلك فقد وضع المشرع لكل من الطائفتين نظاما خاصا
فيما يتعلق بكيفية حساب مدد الخدمة عند التعمين في الحكومة أو القطاع
العام . فتناولت المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه
كيفية حساب مدة الخدمة العسكرية الإلزامية ومدة الاستبقاء بالنسبة
للمجندين الزاميا . واعتبرت هذه المدة كأنها قضيت بالخدمة المدنية كما
تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة للعاملين بالقطاع العام على
الا يترتب على ذلك ان تزيد اقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية
أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة . في حين
عنى المشرع بمدد التطوع في القوات المسلحة في تشريعات مختلفة
واعتبرها مدة خبرة فعلية ، وسرى عليها قواعد مدد الخدمة الحكومية ،
فنص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بشأن حساب مدد
الخدمة السابقة في أقدمية الدبجه والمرتب على ان المدد التي تقضى في
التطوع في أسلحة الجيش المختلفة تعتبر في حكم مدد الخدمة الحكومية
وتسرى عليها قواعدھا . وقضت المادة ١٨ من قانون تصحيح أوضاع
العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة
١٩٧٥ على حساب مدد التطوع في المدد الكلية اللازمة للترقية الوجوبية
طبقا لاحكام هذا القانون . كما تضمن قرار وزير شؤون مجلس الوزراء
ووزير الدولة للتنمية الادارية رقمي ٥٥٤٧ و ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ بشأن
قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعمين للعاملين المؤهلين وغير

المؤهلين النص على ان المدد التي تقضى في التطوع في الوظيفة العسكرية تعتبر في حكم مدد الخدمة المدنية وتسرى عليها قواعدها .

ومن حيث ان المشرع قد تناول بالتنظيم كيفية حساب مدد التطوع في القوات المسلحة بتشريعات متعاقبة على النحو المتقدم ولم يضع على حسابها قيودا معينة ككيد عدم جواز ان يسبق المجند زميله في التخرج الوارد بنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ، مما يقطع بأن هناك نظاما خاصا بالتطوعين فيما يتعلق بضم مدد تطوعهم عند تعيينهم بالجهاز الاداري للحولة أو القطاع العام يختلف عن النظام الذي أورده المشرع في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف الذكر خاصا بحساب مدة الخدمة الالزامية ومدة الاستبقاء للمجندين الزاميا . ولا يجوز في هذا الصدد الخلط بين هذين النظامين طالما تكفل المشرع ببيان النظام الخاص لكل من الطائفتين . ومن ثم فان الحكم الوارد بالمادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف البيان مقصور على طائفة المجندين الزاماولا يطبق على طائفة التطوعين .

(ملك ٢٩٠/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

تطعيم

الفصل الأول : التطعيم الحكومى •

الفرع الأول : التطعيم الأولى •

الفرع الثانى : التطعيم الابتدائى والاعدادى •

الفرع الثالث : التطعيم الثانوى •

الفصل الثانى : التطعيم غير الحكومى •

الفرع الأول : التطعيم الحر •

أولا : الشروط الواجب توافرها فى المدارس الخاصة •

ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة •

ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة •

رابعا : لجنة شئون التطعيم الحر •

خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة •

سادسا : القرار الصادر يضم مدرسة حرة •

سابعا : صاحب المدرسة الحرة •

ثامنا : مدرسو التطعيم الحر •

تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتطعيم الحر •

الفرع الثانى : التطعيم الخاص •

أولا : اعانة الايجار •

ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها •

ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتطعيم الخاص •

رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة •

خامسا : الاجراءات التى تتخذ فى حالة مخالفة المدرسة لاحكام

القانون •

سادسا : لجنة شئون التطعيم الخاص •

سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب ان يكون شخصا اعتباريا •

الفصل الأول

التعليم الحكومى

الفرع الأول

التعليم الأولى

قاعدة رقم (٣١٧)

المبدأ :

ان رؤساء التعليم الأولى ومعلميه موظفون معينون على درجات في الميزانية ، لم يفوض القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى وزير المعارف في وضع نظام تأديبي لهم ، ومن ثم فهم يحاكمون تأديبيا أمام الهيئات التأديبية التى يحاكم أمامها سائر موظفى الدولة .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥١ تشكيل مجلس تأديب رجال التعليم الأولى طبقا للمقرر الوزارى رقم ٧٣٤٧ الصادر في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٧ استنادا الى المادتين ١٨ و ٢٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى والمادة ٣٠ من لائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزارى في ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٠ القرار الوزارى محل البحث .

وبالرجوع الى المادتين ١٨ و ٢٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى التى صدرت على أساسهما المادة ٣٠ من لائحته التنفيذية المعدلة بالقرار سالف الذكر تبين أنهما تنصان على ما يأتى :

مادة ١٨ « يكفل مجلس المديرية التعليم الأولى ويباشر ادارته في مدن وقرى المديرية طبقا لأحكام هذا القانون ولما يصدره وزير المعارف العمومية من القرارات والمنشورات » .

ويشكل كل مجلس من اعضائه لجنة استشارية لشئون التعليم الأولى يضم اليها كأعضاء فيها موظفان فنيان على الأقل من الموظفين التابعين لوزير المعارف العمومية » .

مادة ٢٦ « على وزير المعارف العمومية تنفيذ هذا القانون الذي يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية . وله أن يصدر القرارات اللازمة لذلك » .

وواضح من هذين النصين أنهما لم يخولا وزير المعارف العمومية سلطة تنظيم المحاكمة التأديبية لرؤساء التعليم الأولى وموظفيه كما أنه ليس في القانون أى نص يخوله هذه السلطة .

ولما كان رؤساء التعليم الأولى ومعلميه موظفين مدنيين في الحكومه على درجات بالميزانية فانهم يخضعون للنظم الخاضع لها سائر موظفي الحكومه والتي نظمها الدكريتو الصادر في ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ والدكريتو الصادر في ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ .

ولما كان القرار الوزاري محل البحث قد وضع لتنظيم تأديب طائفة من موظفي الدولة نظاما يختلف من حيث تشكيل هيئة التأديب واجراءاته وضمائنه عن النظام الذي وضعته الأوامر العالية لموظفي الحكومة عموما .

ولما كانت الأوامر الحالية تسرى على رؤساء معلمى التعليم الأولى باعتبارهم من موظفي الحكومة المدنيين .

ولما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى لم يفوض وزير المعارف العمومية في وضع نظام لتأديب هذه الطائفة من الموظفين .

لذلك انتهى رأى القسم للى أن القرار الوزاري رقم ٧٣٤٨ الصادر في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٦ باطل لمخالفته للقانون وأن رؤساء التعليم

الأولى ومعلميه يحاكمون تأديبيا أمام الهيئات التأديبية التى يحاكم أمامها سائر موظفى الدولة .
(فتوى ٦٦٧ فى ١٩٥١/١٢/٦)

قاعدة رقم (٣١٨)

المبدأ :

يعتبر صندوق ادخار التعليم الأولى ادارة مصلحية وليست له شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا موضوع الشخصية الاعتبارية لصندوق الادخار لرجال التعليم الأولى بجلسته المنعقدة فى ١٧ من أبريل سنة ١٩٥١ وتبين أنه على أثر صدور القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٥٠ بنقل التعليم الأولى التابع لمجالس المديرىات الى وزارة المعارف العمومية صدر قرار من مجلس الوزراء فى ١٤ يناير سنة ١٩٥١ بضم أموال صندوق ادخار رجال التعليم الأولى بمجالس المديرىات الى وزارة المعارف العمومية ثم أصدر مجلس الوزراء قرارا فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ بالموافقة على اللائحة المنظمة لهذا الصندوق .

وقد نص فى هذه اللائحة على أن الاشتراك فى هذا الصندوق اجبارى لرؤساء ورئيسات ومعلمى وملمات المدارس الأولية ويتكون ماله من ٥٪ تستقطع من المرتب ومن مبلغ معادل تدفمه الحكومة ومن نصف مرتب الشهر الأول لمن يدخل الخدمة لأول مرة أو يعاد اليها ونصف الزيادة فى المرتب لمدة ستة أشهر من تاريخ منحها . . . الخ .

وقد نظمت ادارة هذا الصندوق بلجنة خاصة بينت المادة العاشرة من اللائحة اختصاصها ويتضمن استثمار أموال صندوق الادخار بالطرق التى تراها اللجنة وتوافق عليها وزارة المعارف والمالية وقد رأت هذه اللجنة استثمار أموال الصندوق فى بناء مدارس وتأجيرها لوزارة

المعارف العمومية بأجرة قدرها ٨٪ من التكاليف على أن تؤول ملكيتها الى الوزارة بعد عشرين سنة ويتبين مما سبق أن صندوق الادخار المشار اليه ان هو الا ادارة مصلحة تقوم على مصلحة عامة هي تأمير مستقبل مدرسى التعليم الأولى لبث الطمأنينة فيهم مثلها في ذلك مثل نظام المعاشات وهذه الادارة المصلحية ليست لها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة لأن هذه الشخصية لايجوز منحها الا بقانون طبقا للمادة ٥٢ من القانون المدني •

على أن ذلك لا يمنع من أن تقوم اللجنة المنصوص عليها في المادة التاسعة من اللائحة باستثمار أموال الصندوق بصفتها ادارة مصلحة عهدت اليها الحكومة بهذه المهمة الا أنه لا يجوز لها التصرف فيها ولما كان العقد الزممع ابرامه مع وزارة المعارف على الوجه السابق يعتبر تصرفا فان اللجنة لا تملك ابرامه •

هذا وقد لاحظ القسم أن اللائحة قد تضمنت أحكاما لا يجوز فرضها الا بقانون كالأشتراك الاجبارى والاستقطاع من المرتب شهريا والنزول عن جزء منه •

لذلك انتهى رأى القسم الى أن صندوق ادخار رجال التعليم الأولى ادارة مصلحة لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية •

وأن لجنة الصندوق باعتبارها ادارة مصلحة تختص باستثمار أمواله ولكنها لا تملك التصرف في هذه الأموال •

وأن لائحة الصندوق قد تضمنت نصوصا لا يجوز فرضها الا بقانون ولذلك يشير القسم بتنظيم هذا الصندوق بقانون اسوة بما اتبع نحو صندوق ادخار رجال التعليم للحر الذى صدر به القانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٤٨ •

(فتوى ٢٧٦ في ٢٩/٤/١٩٥١)

الفرع الثاني

التعليم الابتدائي والاعدادي

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

القرار الإداري الصادر بقيد بعض التلاميذ في التعليم الابتدائي أو الاعدادي على خلاف القانون — لا يجوز سحبه بعد مضي ستين يوما مادام لم يبين على غش أو تواطؤ .

ملخص الفتوى :

تنص المادة العاشرة من قانون التعليم الابتدائي رقم ٢١٣ لسنة ١٩٥٦ على ان : « مدة الدراسة بالمدارس الابتدائية ست سنوات » .
فاذا قبل التلميذ بالفرقة الاولى من هذه المرحلة « ينقل من فرقته الى التي تليها في جميع الفرق الدراسية اذا ما تابع الدراسة بانتظام مدة لا تقل عن ٧٥ في المائة من أيام العام الدراسي . ويجوز للمدرسة ان تقرر نقله اذا لم يحصل على هذه النسبة لاعدار مقبولة » (المادة ١٥) ،
و « كل من أمضى ٦ سنوات دراسية أو اتم الدراسة بالمرحلة الابتدائية تعطيه المدرسة تقريراً يعتمد مفقته القسم يوضح المستوى الذي وصل اليه في دراسته وتقوم وزارة التربية والتعليم باعداد نموذج لهذا التقرير » (المادة ١٦) .
ومقتضى اعمال هذه النصوص وتحقيق حكمة التشريع ، هو ان من يقبل بالمدرسة الابتدائية ، ويرغب في التحويل الى مدرسة أخرى ، يجب ان يحول الى ذات فرقته الدراسية : أى الى الفرقة التي كان يشغلها في مدرسته الأصلية ، والقول بغير ذلك يفتح المجال للافلات من حكم المادة العاشرة من قانون التعليم الابتدائي التي حددت مدة الدراسة بست سنوات .

وعلى ذلك ففي خصوصية الحالة المعروضة ، يكون تحويل التلميذ اسحاق من مدرسة التربية الحديثة بسوهاج الى مدرسة

الراهبات ، قد تم بالمخالفة لأحكام القانون ، نظرا لانه خلال العام الدراسي ١٩٥٨/١٩٥٩ كان مقبدا بالمدرسة الأولى بالسنة الرابعة وقيد في العام التالي مباشرة (١٩٥٩/١٩٦٠) بالمدرسة الثانية بالسنة السادسة دون مرور بالسنة الخامسة . وكذلك الحكم بالنسبة الى تحويل التلميذ يوسف والتلميذة ميرفت اللذين كانا مقيدين بمدرسة التربية خلال العام الدراسي ١٩٥٩/١٩٦٠ بالسنة الرابعة ، وقيدا في العام التالي (١٩٦٠/١٩٦١) بالمدرسة الثانية بالسنة السادسة دون مرور بالسنة الخامسة . اذ كان التطبيق السليم للقانون يقضى بقيد اسحاق بمدرسة الراهبات خلال العام الدراسي ١٩٥٩/١٩٦٠ بالسنة الخامسة ، وقيد يوسف وميرفت خلال العام الدراسي ١٩٦٠/١٩٦١ بالسنة الخامسة بالمدرسة ذاتها .

ولما كان قرار قبول كل من التلاميذ الثلاثة بالمدرسة المحولين اليها لا يعدو ان يكون قرارا اداريا ، اذ هو عمل قانوني صدر من جانب الجهة الادارية وحدها ، يترتب عليه أثر قانوني معين ، وهو قيد التلميذ في سنة دراسية مع ما يترتب على ذلك من نتائج ، واذا كان قد شاب هذا القرار عيب قانوني ، الا أنه قد مضت ستون يوما على تاريخ اصداره (اذ تم تصريح التلاميذ الثلاثة في الحالة المعروضة في ١/٩/١٩٥٩ ، ٢٩/٩/١٩٦٠ : ٢٠/١٠/١٩٦٠ ، بينما قدمت الشكوى في أول فبراير ١٩٦١) ، فبذلك يكون القرار قد تحصن نهائيا فلا يجوز سحبه أو المساس بما يرتبه من آثار . كما أنه لا يظهر من الاوراق ان العيب الذي شاب القرار ، كان ثمرة غش من ولي أمر التلميذ أو تواطؤ بينه وبين رئيسة مدرسة الراهبات التي تم التحويل اليها لقيد التلميذ في غير السنة التي يستحق القيد فيها ، حتى يمكن القول ان الغش يفسد كل شيء وانه لا يحق لشخص أن يستفيد من عمله الشائن مهما بعد عليه العهد .

فلذلك انتهت الجمعية العمومية الى ان قيد التلميذ اسحاق بالسنة السادسة الابتدائية خلال العام الدراسي ١٩٥٩/١٩٦٠ بمدرسة الراهبات بسوهاج قد تحصن نهائيا فترتب عليه كافة آثاره ، بما في ذلك التقدم لامتحان القبول بالمرحلة الاعدادية الذي تقدم اليه

فعلا ونجح فيه ، فلا محل اذن للمساس بوضعه الحالى كتلميذ بالسنة الاولى الاعدادية . كما ان قيد التلميذ يوسف والتلميذة ميرفت بالسنة السادسة الابتدائية خلال العام الدراسى ١٩٦٠/١٩٦١ بمدرسة الراهبات قد تحصن نهائيا فلا يجوز المساس بوضعهما الحالى ويستتبع ذلك جواز تقدمهما هذا العام لامتحان القبول للمرحلة الاعدادية .

(فتوى ٢٥٩ فى ١٧/٤/١٩٦١)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

قرار ادارى بتعيين مدرسات التعليم الابتدائى فى الدرجة الثامنة الفنية دون استيفاء شرط الامتحان — يعتبر قرارا معدوما ويجوز سحبه فى أى وقت — هذا القرار غير مانع من اعادة تعيينهن مع الاستغناء عن الامتحان التحريرى متى توافرت فيهن شروط البند (٤) من المادة ١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، كما يجوز الاستغناء عن امتحان المسابقة بنوعيه بشرط مراعاة احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ بتحديد طريقة اختيار من يعينون فى الوظائف الخالية على اساس ملء نصف الوظائف فى كل مصلحة بحسب اقدمية التخرج ، وملء النصف الاخر بمراعاة النسبة المئوية لجميع درجات المرشح عند حصوله على المؤهل .

ملخص الفتوى :

فى سنة ١٩٥٥ عينت تسع مدرسات بالتعليم الابتدائى ، دون اجتياز الامتحان المنصوص عليه فى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقد استطلعت مراقبة المستخدمين بالوزارة رأى ديوان الموظفين فى هذا الموضوع ، فرأى ان اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة شرط أساسى للمعين ، ومن ثم يكون قرار التعيين فى هذه الحالة معدوما ، ويجب سحبه واعتبار ماصرف لهن من

أجر نظير ما قمن به من عمل ، غير ان ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت الى ان العيب الذي يشوب قرار التعيين في هذه الحالة لا يجعله معدوما ، بل قابلا للإبطال ، ومن ثم فلا يجوز سحبه الا خلال المدة المقررة لذلك .

وقد تقدمت الآنسة سوزان إحدى هؤلاء المدرسات بطلب اشارت فيه الى صدور حكم لصالحها من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم .

وقد عرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٦ من يونية سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المادة ٦ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ بنسأان نظام موظفي الدولة تشترط فيما تشترط للتعين في إحدى الوظائف ان يكون المرشح قد جاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

وقد استحدثت المشرع هذا الشرط في القانون المشار اليه اقرارا للعدالة بين الموظفين وتوفيراً للثقة والطمأنينة في نفوسهم فلا يعين في الوظائف العامة الا من يستحق التعيين فيها . وامعانا من المشرع في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لشغل الوظائف العامة ، أوجب ان يكون التعيين فيها بحسب الاسبقية بين الناجحين في امتحان المسابقة ويستفاد من ذلك ان اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة هو شرط اساسي من شروط التعيين في الوظائف العامة قصد به التثبت من صلاحية الموظف لولاية الوظيفة تحقيقاً للاغراض المشار اليها وهو بهذه المثابة شرط صلاحية .

وعلى مقتضى ما تقدم فان الموظف الذي يعين دون اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة يكون قد فقد شرطاً أساسياً من شروط التعيين يفقده الصلاحية لولاية الوظيفة ، مما يعيب قرار التعيين بعيب جسيم يبلغ به حد العدم ، ومن ثم يجوز سحبه في أى وقت دون التقيد بالميعاد المقرر قانوناً لسحب القرارات الادارية .

أما فيما يتعلق بالحكم الصادر لصالح الآنسة « سوزان »

من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم في القضية رقم ٤٤٧ لسنة ٦ القضائية فانه يبين من استظهار وقائع هذا الحكم ان النقطة القانونية التي فصلت فيها المحكمة هي تحديد ميعاد استحقاق المدعية علاوتها الدورية أى ان المحكمة لم تعرض لشروط التعيين في الوظيفة ومنها اجتياز الامتحان المقرر لشغلها ، ومن ثم فان هذا الحكم لا يكتسب حجية الا فيما فصل فيه دون سواء .

وبالنسبة الى المدرسات التسع فانهن عين دون اجتياز امتحان المسابقة في وظائف من الدرجة الثامنة الفنية وهي من الوظائف التي يستلزم القانون للتعين فيها اجتياز امتحان المسابقة تطبيقا للمادة ١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي تنص على أن « يكون التعيين بامتحان في الوظائف الآتية

الوظائف الفنية المتوسطة والكتابية من الدرجتين الثامنة والسابعة، وعلى مقتضى ما تقدم فان قرار تعيينهن في هذه الوظائف يكون قرارا معدوما متعينا سحبه دون تقييد بالميعاد القانوني .

ولما كانت المادة (١٧) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تنص على انه « يجوز الاستغناء عن الامتحان التحريري في الحالات الآتية :

٤ — اذا كان المرشح لوظيفة من الدرجة الثامنة الفنية قد مارس بنجاح لمدة ثلاث سنوات على الأقل في المصالح الحكومية اعمالا فنية مماثلة لاعمال الوظيفة المرشح لها وذلك بشرط ان يكون حاصلا على المؤهل العلمي الذي نص عليه القانون ، ويستفاد من هذا النص انه يجوز الاستغناء عن الامتحان التحريري اذا توافرت في المرشح الشروط الآتية :

١ — ان يكون مرشحا للتعين في وظيفة من الدرجة الثامنة الفنية .

٢ — ان يكون قد مارس بنجاح في المصالح الحكومية اعمالا فنية مماثلة لاعمال الوظيفة المرشح للتعين فيها .

٣ — ان يكون حاصلا على المؤهل العلمي الذي نص عليه القانون

وترتبيا على ذلك فانه يجوز إعادة تعيين هؤلاء المدرسات مع الاستغناء عن الامتحان التحريري اذا كن قد مارسن اعمالهن بنجاح خلال مدة عملهن وهي تجاوز ثلاث سنوات .

وفضلا عن ذلك فقد صدر القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتي من بعض احكام التوظيف وقد نصت المادة الاولى منه على انه « تجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التي تخلو في وظائف الحكومة ومصالحها وفي الهيئات والمؤسسات العامة دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ .

ويكون الاختيار للتعيين في هذه الوظائف طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » ، وقد صدر استنادا الى هذا القانون قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ بتحديد طريقة اختيار من يعينون في الوظائف الخالية عملا بأحكام القانون المذكور على أساس ملء نصف هذه الوظائف في كل مصلحة بحسب اقدمية التخرج ، وملء النصف الآخر بمراعاة النسبة المئوية لجميع درجات المرشح عند حصوله على المؤهل فان تساوت النسبة بين مرشحين قدم الاقدم تخرجا . ويكون للحاصلين على المؤهل بدرجة ممتاز أو جيد جدا الاسبقية دائما على جميع المرشحين وعلى مقتضى هذا النص يجوز إعادة تعيين المدرسات المشار اليهن دون امتحان مسابقة وذلك بمراعاة الاحكام والشروط المتقدم ذكرها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى ما يأتي :

ان قرار تعيين المدرسات التمتع المشار اليهن هو قرار معدوم ويتعين لذلك سحبه دون تقيد بالميعاد القانوني .

وان الحكم الصادر لصالح الآنسة « سوزان » من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم في القضية رقم ٤٤٧ لسنة ٦ القضائية لاحجية له فيما يتعلق باستيفاء شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

وانه يجوز اعادة تعيين المدرسات المشار اليهن مع الاستغناء عن الامتحان التحريري متى توافرت فيهن شروط البند (٤) من المادة ١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما يجوز الاستغناء عن امتحان المسابقة بنوعيه بشرط مراعاة احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(مئوى ٥٢٩ فى ١٩٦١/٧/٢٤)

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

وضع قواعد تنظيمية عامة لوزارة التربية والتعليم للترشيح للاعارة — تحديد نسبة للنظار والوكلاء وقدرها ٥ ٪ من نسبة عدد الاعارات وتحديد نسبة للمدرسين — وظيفة وكيل مدرسة ابتدائية بجدول كامل — حقيقة وضعهم الفعلى والقانونى — من المتعين على الوزارة ادراجهم ضمن نسبة المدرسين دون معاملتهم بوصفهم وكلاء مدارس ابتدائية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه بالنسبة للموضوع فان مقطع النزاع فى الدعوى المطروحة هو ما اذا كان المدعى — وهو يشغل وظيفة وكيل مدرسة ابتدائية بجدول كامل — يدخل عند الاعارة الخارجية فى نسبة النظار والوكلاء وقدرها ٥ ٪ من نسبة عدد الاعارات أم أنه يدخل ضمن نسبة المدرسين بالشروط والاوزاع التى اشترطتها القواعد التنظيمية العامة لوزارة التربية والتعليم .

ومن حيث أن القرار الوزارى رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ ينص على أنه « يجوز ترقية المدرسين الى وظائف وكلاء مدارس بجدول كامل وذلك تمهيدا لترقيتهم أو ترشيحهم للترقية الى وظائف نظار مدارس » يقوم شاغلى هذه الوظيفة بذات الاعباء التى كان يقوم بها فى وظيفة مدرّس

فالمدرس الابتدائي بجدول كامل يدرس ٢٤ حصه اسبوعيا فاذا كان مدرسا أولا اكتفى بتدريس ١٦ حصه ولايقوم بأية أعمال ادارية وقد أصدرت الوزارة قرارا آخر برقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ وضع معدلات محددة للترقية الى وظيفة وكيل مدرسة بأن يرقى وكيل واحد لكل مدرسة يتراوح عدد الفصول بها من عشرة وعشرين فصلا وليكن لما تزيد على ذلك وأن يقوم الوكيل بتدريس ١٢ حصه في الاسبوع ويساعد ناظر المدرسة في الاعمال الادارية . ومن ذلك يبين أن وكلاء المدارس نوعان الاول الوكيل بجدول كامل وهذا ليس له أى اشراف ادارى ويقوم بالتدريس كاملا فاذا كان مدرسا عاديا يناط به العدد المحدد للخصم وقدره ٢٤ حصه اسبوعيا واذا كان مدرسا أولا يناط به العدد المحدد للخصم وقدره المقرر له ١٦ حصه اسبوعيا أو الوكيل المشرف أو بمعنى آخر الوكيل الادارى فانه يساعد الناظر في ادارة المدرسة وعليه مقررا للتدريس لايتعدى ١٢ حصه اسبوعيا .

ومن حيث أن قواعد الترشيح للاعارة الصادر بها القرار الوزارى رقم ٢٩١ لسنة ١٩٧٨ قد أفردت نسبة محددة للترشيح لمن يشغل وظيفة ناظر مدرسة أو وكيل بها قدرها ٥ ٪ من عدد المرشحين في كل مادة تخصص وأكفلت بقية وظائف المدرسين ضمن باقى النسبة .

ومن حيث أن هذا القرار قد أتاح لوكلاء المدارس ونظاها في مختلف المراحل التعليمية أن يتقدموا للاعارة كمدرسين بالشروط والاوزاع التى حددها فان مفهوم ذلك وقد أضاف الوكلاء الى النظار ليسرى عليهم ذات الحكم أو الوكيل المفقو هو الوكيل في الوظيفة الادارية الاشرافية والذي يحل محل الناظر ويأخذ حكمه فهو الوكيل من النوع الذى نص عليه القرار الوزارى رقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ السابق الاملاح اليه اما النوع الاول الذى حدده القرار الوزارى رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ السابق الاشارة اليه فهو مدرس فعلا وأن كان حكما يتمتع بلقب وكيل مدرسة يؤكد ذلك أن الوكيل الفطلى والناظر يتقدمون الى الاعارة كمدرسين لزوال هذه الصفة عنهم فعلا اما الوكلاء بجدوا فهو مايزالون مدرسين يتقدمون بهذه الصفة ضمن النسبة المقررة للمدرسين لان هذه الصفة لم تزل عنهم أبدا .

ومن حيث أن المقطوع به بحسب الوقائع الواردة في الأوراق أن الوزارة عاملت هذه الطائفة ومنهم المدعى بوصفهم وكلاء مدارس ابتدائية ، فتكون الوزارة بذلك قد أغفلت حقيقة وضعهم الفعلي والقانوني وكان من المتعين عليها أن تدرجهم ضمن نسب المدرسين .

ومن حيث أن الوزارة لاتتنازع في أن شروط الاعارة الخارجية تدرك المدعى اذ كان قد ادرج ضمنى نسب المدرسين لا الوكلاء ، فلانه وعلى مقتضى ذلك يكون القرار الصادر باغفاله ضمنى الترشيح للاعارة بمقتضى القرار الوزارى رقم ٧٩/١٩٨٠ قد جاء مخالفا لحكم القانون حقيقا بالانفاء .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه جاء سائر على هذا النهج الصحيح من تفسير القانون والقواعد التنظيمية العامة فانه يكون قد صدر سليما بمنأى عن الطعن فيه وبالتالي يكون الطعن قد قام على غير سبب صحيح خليقا برفضه مع الزام الطاعن المصروفات .
(طعن رقم ١٣١٧ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/١٦)

الفرع الثالث

التعليم الثانوى

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ بشأن تنظيم التعليم الثانوى — نصها على عدم السماح للتلميذ باعادة الدروس أكثر من مرة واحدة في أية فرقة — انتظام التلميذ بعد تخفيه بعذر مقبول لايعتبر اعادة ويبقى له حقه في الاعادة اذا ما راسب .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ بشأن تنظيم

التعليم الثانوى ، على أنه « لايسمح للتلميذ فى مرحلة الدراسة الثانوية العامة أن يعيد الدروس اكثر من مرة واحدة فى أية فرقة على أنه لايسمح بالاعادة لمن زادت سنه فى أول السنة المدرسية على تسع عشر سنة » . ويتبين من هذه المادة أن اعادة دروس أية فرقة بالمرحلة الثانوية غير جائزة الا مرة واحدة . ومن الواضح أن حكم هذه المادة انما يتناول حالة التلميذ الذى انتظم فى الدراسة طوال العام الدراسى، وحصل دروس فرقة ، ثم رسب فى الامتحان أو تخلف عن أدائه لغير عذر مقبول ، أو نجح فى الامتحان ولكنه يرغب فى اعادة الدروس املا فى الحصول على درجات أعلى ، ذلك أن اعادة الدروس تفترض بداهة سبق تحصيل هذه الدروس وعلى ذلك فانه يلزم لتطبيق احكام المادة ٤٠ المذكورة ، أن يثبت أولا أن التلميذ قد انتظم فى الدراسة ، وحصل الدروس المقررة لفرقة ، أما اذا ثبت أن التلميذ قد تغيب عن الدراسة، ولم يؤد الامتحان المقرر لفرقة — لعذر مقبول — فانه يتعين استبعاد حكم المادة ٤٠ فى هذه الحالة ، لان — مثل هذا التلميذ لم يحصل دروس فرقة المراد البقاء فيها عاما آخر ، وهو شرط انطباق المادة ٤٠ المشار اليها . ولا يعتبر انتظام التلميذ فى الدراسة — بعد فترة التغيب — بمثابة اعادة الدروس .

يؤكد هذا النظر أن المادة ٤٩ من القانون سالف الذكر تنص على أن « يفصل من المدرسة كل تلميذ يتغيب عن المدرسة بغير عذر مقبول خلال السنة الدراسية مدة خمسة عشرة يوما أو اكثر ، سواء أكانت هذه المدة متصلة أم منقطعة ، ويعتبر التغيب فى احدى فترتى اليوم الدراسى (قبل الظهر أو بعده) تغيبا عن اليوم بأكمله » . فهذه المادة صريحة فى أن انقطاع التلميذ عن الدراسة مدة خمسة عشرة يوما ، موجب لفصله ، متى كان الغياب بغير عذر مقبول ، ومن ثم فان التلميذ الذى ينقطع عن الدراسة لعذر مقبول ، لايسوغ فصله من المدرسة مهما طالّت مدة هذا الغياب . وتمشيا مع هذا الحكم الذى يجيز قبول عذر التلميذ فى الانقطاع عن الدراسة ويعفيه بذلك عن الفصل ، فانه يتعين أن يمتد هذا الاعفاء الى كل مايرتبه الانقطاع بسبب العذر المقبول من آثار ، وذلك عند تطبيق كافة الاحكام القانونية الاخرى الواردة فى قانون تنظيم التعليم الثانوى ، ومنها حكم المادة ٤٠ التى منعت

اعادة الدروس أكثر من مرة في الفرقة الواحدة . وهذا التفسير هو مايتفق مع حكمه التشريع ، ويحقق أعمال حكم المادتين ٤٠ ، ٤٩ على نحو متسق غير متنافر ، اذ لايسوغ ان تقبل الوزارة عذر التلميذ في الانقطاع عن الدراسة طبقا لحكم المادة ٤٩ ، ثم لاتقيم وزنا لهذه الظروف وما رتبته من آثار ، عند أعمال الحكم الوارد بالمادة ٤٠ .

ويخلص مما تقدم أنه لامحل لأعمال المادة ٤٠ من القانون المذكور ، بما تقرره من عدم السماح للتلميذ باعادة الدروس أكثر من مرة واحدة ، في الفرقة الواحدة على حالات انقطاع التلميذ عن الدراسة ، اذا كان هذا الانقطاع يرجع الى اعدار مقبولة . ومن ثم فإنه يتعين تمكين التلميذ الذي ينقطع عن الدراسة بعذر مقبول لمدة عام دراسي أو أكثر ، من الانتظام في دراسته ، دون أن يعتبر انتظامه في الدراسة بمثابة اعادة للدراسة — وفقا لحكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ سالف الذكر .

فإذا كان الثابت أن احدى التلميذات المقيدات باحدى المدارس الثانوية للبنات قد مرضت بحمى التيفوئيد أثناء العام الدراسي ١٩٦٢/٦١ ، وظلت بالمستشفى الى مابعد انتهاء الامتحان ، ومن ثم فان تغيبها وعدم اداؤها الامتحان في ذلك العام ، يكون لعذر مقبول ، وتعتبر انها لم تحصل دروس السنة الاولى في العام الدراسي المشار اليه ، وبالتالي لايعتبر انتظامها في الدراسة في العام الدراسي ١٩٦٣/٦٢ بمثابة اعادة الدروس ، في تطبيق حكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢٢١ لسنة ١٩٥٣ ولذلك فإنه لايترتب على رسوبها في العام الدراسي الاخير عدم السماح لها باعادة دروسها في العام الدراسي ١٩٦٤/٦٣ ، باعتبار أن هذه أول مرة تعيد فيها دروس تلك الفرقة . ويتعين لذلك اعادة التلميذة المذكورة الى المدرسة ، بشرط الا يكون سنها قد جاوز تسع عشرة سنة في أول العام الدراسي الحالي — تطبيقا لحكم المادة ٤٠ سالف الذكر .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى أحقية السيد /
..... في طلب اعادة قيده بامثله ، بالسنة الاولى
بمدرسة مصر القديمة الثانوية للبنات في العام الدراسي ١٩٦٤/٦٣ ،
واعتمادها غير مفصلة ، مع مراعاة شرط السن .
(فتوى ٢٠٧٢ في ١٧/١١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٣٢٢)

المبدأ :

المادة ٦٦ من القانون ٦٨ لسنة ١٩٦٨ بشأن إعادة تنظيم مراحل التعليم — شروط تطبيقها — مخالفة ذلك — تطبيق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٦٦ من القانون ٦٨ لسنة ١٩٦٨ بشأن إعادة تنظيم مراحل التعليم قد حددت المقررات التي يجرى امتحان المتقدمين فيها . وقسمت هؤلاء المتقدمين طائفتين . قصرت الاولى على الطلاب الذين أتموا الدراسة في الصفين الاول والثاني في المدارس الحكومية أو الخاصة الخاضعة لإشراف وزارة التربية والتعليم وأولئك الذين يمتحنون في مقرر الصف الثالث ونحده . وتشمل الطائفة الثانية على كل من لم يستوف شروط الطائفة الاولى من الطلاب الذين رخصت له المادة ٦٤ من ذات القانون في التقدم لهذا الامتحان هؤلاء يمتحنون في مقررات الصفوف الثلاثة جميعا .

والمستفاد مما تقدم أن شروط اتمام الدراسة في الصف الثاني بنجاح يكون مما فرضه القانون للأفادة من الامتحان في مقرر الصف الثالث الثانوي وحده . وبناء على ذلك فإن المتقدم الى الصف الثالث الثانوي بعير اجتياز الامتحان في مقررات الصف الثاني الثانوي مخالفا صريح النص ، ولا يمتنى بأى حال عن دراسة مقررات الصف الثاني ، الامتحان في مقررات الصف الثالث وعدم الامتحان في مقررات الصفوف الثلاثة .

(ملعن رقم ١٣٠٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٧)

قاعدة رقم (٣٢٤)

المبدأ :

جواز قبول الطلبة والطالبات راسبى الثانوية العامة بدراسات
التأهيل الطمى والتربوى بدور المعلمين والمعلمات بالصف المقرر فى قرار
وزير التعليم رقم ٣١ سنة ١٩٨٣ •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٣ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانون
التعليم قضت بأن لوزير التعليم أن يقرر تنظيم دراسات بدور المعلمين
والمعلمات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لمعلمى ونظار الصفوف
الاولى من مرحلة التعليم الأساسى أو لغير ذلك من أغراض الاعداد
والتدريب فى مجال التدريس لهذه المرحلة • كما بينت الجمعية العمومية
أن المادة ١ من قرار نائب رئيس الوزراء ووزير التعليم رقم ٣١ لسنة
١٩٨٣ سالف الذكر تناولت بالتحديد الفئات التى يرخص لمديريات
التربية والتعليم بتنظيم دراسات مسائية لها بدور المعلمين والمعلمات
وتشمل موجهى ونظار وكلاء ومعلمى الحلقة الابتدائية بمرحلة التعليم
الاساسى ورياضة الاطفال ، والراغبين من المدرسين والمدرسات
المعينين أصلا بمرحلة التعليم الاساسى والمتدربين للتدريس بمرحلة
أخرى أو العمل كأعضاء فنيين بالمديريات التعليمية ، والعاملين من
الكتابيين والمعاونيين والفنيين وأمناء المعامل المتدربين للتدريس ندبا
كاملا باحدى مدارس الحلقتين الابتدائية والاعدادية من مرحلة التعليم
الاساسى ممن يحملون مؤهلات فنية تضمنها الجدول المرفق بالقرار
وحملة المؤهلات المتوسطة الواردة بالجدول المرفق من غير القائمين
بالتدريس بشرط اجتيازهم الدورات التدريبية التى تعقدها الدور
والمديريات التعليمية ، كما تبينت الجمعية العمومية أن القرار تحدد
فى الجدول المرفق به المؤهلات التى يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق
بالدورات المذكورة والصف المقرر لكل فئة منها • ومنها شهادة اتمام

الدراسة الثانوية قسم علم (الثقافة العامة) وما في مستوها (النقل
من الصف الثانى الى الثالث الثانوى عام) للنصف الثالث •

ومفاد ذلك أن المشرع فوض وزير التعليم في تنظيم الدراسات
بدور المعلمين والمعلمات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لمعلمى
ونظار الصفوف الاولى من مرحلة التعليم الاساسى أو لغير ذلك من
أغراض الاعداد والتدريب في مجال التدريس بهذه المرحلة • واعمالا
لهذا التفويض أصدر وزير التعليم القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٨٢ تتناول
فيه بالتحديد الفئات التى يرخص لمديريات التربية والتعليم بتنظيم
دراسات مسائية لها بدور المعلمين والمعلمات • كما تناول بالتحديد
المؤهلات التى يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق بالدورات المذكورة
والصف المقرر لكل فئة منها ويقتصر كل أثر لهذا القرار على ذلك الى
تحديد المؤهلات التى يقبل أصحابها بالدراسات المذكورة وتحديد
الصف الذى يلحق به وكل فئة من المؤهلات فى الدورات التدريبية
ولاشأن له بتحديد المستوى العلمى أو المالى لهذه المؤهلات بأى وجه •
ولما كان راسبى الثانوية العامة ينطبق عليهم شرط النقل من الصف
الثانى الى الثالث ثانوى عام مما يجيز لهم الالتحاق بالصف الثالث
بدور المعلمين والمعلمات حسبما ورد بصريح نص الجدول المرفق بقرار
وزير التعليم سالف البيان •

(ملف ٢٩٣/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩)

الفصل الثاني

التعليم غير الحكومي

الفرع الاول

التعليم الحر

أولا : الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة :

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة طبقا للقانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ لا تسرى في شأنها المهلة الممنوحة لهذه المدارس بموجب المادتين ٥٥ من القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم المدارس الخاصة و ٩٩ من لائحته التنفيذية — مثال ذلك : شرط سلامة المبنى وصلاحيته — هذه المهلة مقصورة فحسب على الشروط التي استحدثها القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ .

ملخص الحكم :

أن المدارس الخاصة الموجودة وقت العمل بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ يجب أن تكون مستوفاة للشروط التي نص عليها القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الخاصة وأن المهلة الممنوحة لهذه المدارس بموجب المادتين ٥٥ من القانون و ٩٠ من اللائحة التنفيذية للقانون تقرررت لاستكمال الاحكام التي استحدثها القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ ، ولما كانت سلامة المبنى وصلاحيته من الشروط

التي نص القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ على وجوب توافرها في المدارس الخاصة وقد افتتحت مدرسة الرشاد الاسلامية الاعدادية بقلبيوب هذه الشروط فلا يكون ثمة وجه للقول بأن القانون الأخير رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ يفولها استكمال شرط سلامة المبنى خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدوره لان ذلك مقصور فحسب على الشروط التي استحدثها هذا القانون .

(طعن رقم ٢٩٤ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٨/٥/١٩٦٨)

ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ — اختصاص مدير التربية والتعليم بالاشراف على المدارس الحرة لا يفوله تنحية نظار المدارس أو مديرها بقرار منه .

ملف من الحكم :

انه ولئن كان القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه قد خوله مدير التربية والتعليم بالمنطقة من الاختصاصات ما يكفل له الاشراف التام على المدارس الحرة الداخلة في حدود اختصاصه وأحكام الرقابة عليها وعلى العاملين فيها الا أنه قد خلا من أي نص يفوله تنحية نظار تلك المدارس أو مديرها عن عملهم بقرار منه وأجاز أن توقع هذه التنحية كجزاء تأديبي يصدر به قرار من مجلس التأديب المنصوص عليه في المادة ٣٤ منه .

(طعن رقم ٨٨٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

عبارة « مدير التربية والتعليم » الواردة بالقانون رقم ٥٨٢ لسنة ١٩٥٠ بشأن تنظيم المدارس الحرة — اطلاقها على مديري المناطق ومديري التعليم العام بالوزارة — انصرفا الى الفريقين لذا وردت مطلقة دون تحديد .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ بشأن تنظيم المدارس الحرة ، ومن الاطلاع على ميزانية وزارة التربية والتعليم عام ١٩٥٥/١٩٥٦ ، أن عبارة « مدير التربية والتعليم » كما تطلق على مديري المناطق التعليمية ، تطلق كذلك على مديري التعليم العام بالوزارة، فاذا جاءت هذه العبارة مطلقة دون تخصيص أخذت على اطلاقها ، وانصرفت الى الفريقين ، أما اذا وصفت بلفظ «الوزارة» فهي تنصرف الى مديري التعليم العام بديوان الوزارة ، واذا وصفت بلفظ « المنطقة » انصرفت الى مديري التعليم بالمنطقة .

ولما كانت هذه العبارة وردت في المادة ٣٦ من القانون المشار اليه الخاصة بتشكيل مجلس التأديب الاستثنائي مطلقة دون تخصيص ، مما يتعين معه اطلاقها على مديري التربية والتعليم بالمنطقة ومديري التعليم بالوزارة على السواء .

لهذا فان مدير التربية والتعليم الذي له رئاسة مجالس التأديب الاستثنائية يجوز أن يكون مديري التربية والتعليم بالمنطقة أو مديري التعليم بالوزارة .

(فتوى ١٤٢ في ١٩٥٧/٢/٢)

ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

سلطة وزارة التربية والتعليم في تحويل مدرسة حرة من ابتدائية الى اعدادية في حي من أحياء المدينة — من الملاءمت المتروكة لجهة الادارة القائمة على مرفق التعليم — ترخصها في ذلك على ضوء الاعتبارات التي ترزنها والمعاينات والبيانات التي تقوم بها — لارقابة للقضاء الادارى في ذلك مادام تصرفها مطابقا للقانون وخاليا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن الترخيص أو عدم الترخيص في تحويل مدرسة من ابتدائية الى اعدادية في حي من أحياء المدينة هي جميعها من الملاءمت المتروكة لتقدير جهة الادارة القائمة على مرفق التعليم ، وهي تترخص في ذلك حسبما تراه متفقا مع صالح الاشراف على نشر العلم وتربية أبناء الشعب بناء على ماتطمئن هي اليه من الاعتبارات التي ترزنها والمعاينات والبيانات التي تقوم بها ، وتقدير جهة الادارة في هذا كله لامعقب عليه مادام مطابقا للقانون وخاليا من اساءة استعمال السلطة . ومتى بان للمحكمة من تقارير المعاينات التي قام بها الموظفون المختصون ، ومن مذكرات رجال مناطق التعليم أن مدرسة المدعى لاتصلح للتحويل من ابتدائية الى اعدادية لاسباب مختلفة وملاءمت عدة ، فان الطعن في قرار التحويل يكون غير مستند الى أسباب جدية ، وغنى عن القول أن نشاط القضاء الادارى في وزنه للقرارات الادارية ينبغي أن يقف عند حد المشروعية أو عدمها في نطاق الرقابة القانونية ، فلا يجاوزها الى وزن مناسبات القرار وغير ذلك مما يدخل في نطاق الملاءمة التقديرية التي تملكها الادارة بغير معقب عليها فيها .

(طعن رقم ٨٤٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

قاعدة رقم (٣٢٩)

المبدأ :

تحويل مدرسة اعدادية الى ابتدائية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة — النص الى ان التحويل يتم بالتدريج — مقصودة •

ملخص الحكم :

ان النص على تحويل المدرسة من اعدادية الى ابتدائية بالتدريج لا يعنى المعنى الذى ذهبوا اليه من وجوب اتمامه على عدة سنوات بقصر التحويل فى العام الدراسى الاول لتنفيذ القرار على فصول السنة الاولى الاعدادية التى تخلوا بانتقال شاغليها الى الصف الاعلى منها مع قصره فى السنة التالية على فصول السنة الاعدادية الثانية وهكذا الى أن يتم التحويل الكامل اذ أن مفهوم التحويل التدريجى كما قالت الحكومة بحق رخصة لديها تتعلق بالصالح العام لا بصالح صاحب المدرسة وترتبط بمكنة توفير الاماكن الصالحة المناسبة لتلاميذ هذه المدرسة ببقية المدارس الاعدادية بالمنطقة ومتى أمكن تدبير هذا المكان الصالح لا يكون ثمة محيص من نقل التلاميذ اليه بدلا من ابقائهم فى مكان غير لائق ولا مأمون •

(طعن رقم ٣٥٠ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/١/١٣)

رابعا : لجنة شئون التعليم الحر :

قاعدة رقم (٣٣٠)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة — اختصاص لجنة شئون التعليم الحر بالتحية عن النظارة — مقصور على المدارس الحرة المجانية •

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة الذي صدر في ظله القراران المطعون فيهما قد نص في المادة ٢٩ منه على اختصاصات لجنة شئون التعليم الحر — ومن بين هذه الاختصاصات (تتحية نظار المدارس في الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٧) • وقد وردت المادة ٤٧ المشار اليها في الباب الثاني من القانون — وهو باب خاص بالمدارس الحرة المجانية — ونصت في الفقرة الثانية منها على أنه « يجوز بقرار يصدر من لجنة شئون التعليم الحر بناء على اقتراح مدير التربية والتعليم بالمنطقة تتحية صاحب المدرسة من النظارة اذا رأت من الاسباب ما يبرر ذلك » ووفقا لاحكام هذين النصين يقتصر اختصاص اللجنة بالتتحية عن النظارة على المدارس الحرة المجانية — دون المدارس التي تتقاضى مصروفات التي خصص لها القانون الباب الثالث منه ولم يرد فيه حكم مماثل لنص الفقرة الثانية من المادة ٤٧ •

(طعن رقم ٨٨٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/١٢)

قاعدة رقم (٣٣١)

المبدأ :

لا يملك وكيل الوزارة الاستيلاء على المدارس الحرة — اهتملص لجنة شئون التعليم الحر بهذا الاجراء — اساس ذلك من القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة — لا يغير من ذلك اطلاق وصف آخر على الاستيلاء لتميز حقيقته •

ملخص الحكم :

بتطبيق احكام القانون رقم ٨٥٣ لسنة ١٩٥٥ وعلى ضوء ما أفصح عنه المشرع في مذكرته الايضاحية وبمراجعة أحكام القرار الوزاري رقم (٥١٢) لسنة ١٩٥٦ بتنفيذ أحكام قانون تنظيم المدارس الحرة ، على مدرسة الدومين الابتدائية بكفر الأطرش لصاحبها ••••• يتضح

لهذه المحكمة بما لا يدع مجالاً للشك ، أنها مدرسة حرة مجانية داخل نطاق الاعانة ، وخاضعة لاحكام القانون رقم (٥٨٣) لسنة ١٩٥٥ وبالتالى فلا مراء فى ان المدرسة الحرة تتمتع بالحماية التى اضافها القانون وبالحقوق التى رتبها لهذا النوع من المدارس ، وهى بهذا الوصف لها كيان ذاتى مستقل عن المبنى الذى تشغله والذى جرى تسليمه بموجب المحضر المؤرخ ١٩٥٧/٤/٣ الى وزارة التربية والتعليم . واذ ثبت مما تقدم أنه لا مدرسة الدمين الابتدائية الحرة المرخص لها فى اتباع نظام المجانية ، ولا صاحبها ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ قد خالف حكماً من أحكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ولم يصدر من المطعون عليه شئ مما يمكن ان يدخل تحت الاسباب التى حددها القانون ولائحته التنفيذية للاستيلاء على المدرسة المذكورة ، كما وان قرار الاستيلاء على المدرسة (والذى عبرت عنه جهة الادارة بانه ضم المدرسة الحرة الى الوزارة لتصبح مدرسة حكومية لم يعرض على لجنة شئون التعليم الحر لتتخذ ما تراه فى شأن هذا الاستيلاء عليها بوصفها صاحبة الاختصاص الاصيل فى الاستيلاء على المدارس الحرة وفقاً لحكم الفقرة الرابعة من المادة (٤٩) من القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ ، وهذه مخالفة جوهرية لاحكام القانون وما رددته المذكرة الايضاحية فى هذا الخصوص من أن : « كثيرين أقدموا على فتح مدارس حرة فى أماكن غير مستوفاة لقومات المدرسة حتى أن بعضها لا يعمد أن يكون لايواء التلاميذ ولا يجوز تسميتها مدارس الا تجاوزاً . كما ان بعض المدارس ارتكبت مخالفات جسيمة أو وجد بها نقص يضر بحسن سير التعليم . فلما رأت الوزارة ان تحافظ على صحة أبناء الشعب ، وان ترعى ما يؤدى لهم من الوان الثقافة لم يستجب هؤلاء لنصائح الوزارة فى اجراء الاصلاحات المطلوبة . ولما اتجهت الوزارة الى اغلاق تلك المدارس اضطرت الى اللجوء الى النسيابة فالقضاء ، واستغرق ذلك مدداً طويلة ظلت فيها تلك المدارس قائمة . ولذلك رضى جعل فتح المدرسة الحرة أو غلقها متوقفاً على الترخيص الذى لا يحصل عليه صاحبه الا اذا استوفى كل الشروط اللازمة لحسن سير التعليم . كما استعيض عن نظام الاغلاق القضائى بالاغلاق الادارى بحيث تطلق المدرسة التى تتفتح بغير ترخيص بقرار من وزارة التربية والتعليم . كما رضى ان يكون للوزارة حيال المدرسة التى تخالف القانون حق اغلاقها

أو الاستيلاء عليها ، وهناك من الخمانات ما يكفل العدالة حيث استحدثت لجنة شؤون التعليم الحر لتعرض عليها مسائل غلق المدارس والاستيلاء عليها ، وتعويض أصحابها . والنظر في التظلمات التي تقدم من أصحاب المدارس ، كما رؤى ان يمثل في هذه اللجنة أصحاب المدارس الحرة . وواضح بعد ذلك ان السيد وكيل الوزارة المساعد لا يملك الاستيلاء على هذا النوع من المدارس ولو اطلقت الجهة الادارية على هذا الاستيلاء وصفا آخر يسند حقيقة الاستيلاء . وترتبط على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه قد خالف أحكام القانون من وجهين : ليس فحسب لأنه صدر ممن لا يملك قانونا اصداره ، وانما أيضا لأنه قام على غير سبب يحمله . ومن ثم فيتعين لما تقدم الغاؤه .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٢)

المبدأ :

قرار الاستيلاء على مدرسة حرة — صدره مخالفا للقانون —
ثبوت ركن الخطأ في حق جهة الادارة — تأكيد ركن الضرر في جانب
المطعون عليه برفع يده بغير حق عن المدرسة وحرمانه من مصدر رزقه —
وضوح السببية بين الخطأ والضرر — وجوب التعويض — تقديره .

ملخص الحكم :

انه عن طلب المطعون عليه التعويض عن قرار الاستيلاء الذي انتهت هذه المحكمة في شأنه الى أنه ليس فحسب جاء مخالفا للقانون لصدوره من السيد وكيل الوزارة المساعد الذي لا يملك سلطة الاستيلاء على المدارس الحرة ، فذلك من اختصاص لجنة شؤون التعليم الحر ، وانما أيضا لأن قرار الاستيلاء هذا قد قام على غير سبب يحمله . وترتبط على ذلك يكون ركن الخطأ ثابتا في حق جهة الادارة ، وركن الضرر مؤكدا في جانب المطعون عليه برفع يده قهرا وبغير حق عن

المدرسة التي باترها ورعاها قرابة خمسين عاما وحرمانه من مصدر رزقه الذي أفنى عمره في سبيله • ورابطة السببية بين الخطأ والضرر واضحة • وتقدر هذه المحكمة التعويض الذي يستحقه المطعون عليه عن ذلك كله تعويضا جامعا مانعا بمبلغ خمسمائة جنيه مراعية في ذلك أن المطعون عليه قد أفاد أيضا من نشاطه الطويل في هذا المضمار خلال النصف قرن الماضي ، فوائده مادية وأدبية لا يمكن التغاضي عنها • كما تقدر المحكمة أن في الغاء القرار المطعون فيه خير عوض عما أصاب الطاعن من أضرار أدبية •

(طعن رقم ١٧١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

قاعدة رقم (٣٣٣)

المبدأ :

شرط سعة فناء المدرسة — قرار الاستيلاء على المدرسة لعدم توافره — صحيح — النemy عليه لاسباب لاحقة في المجال الزمني لصدوره وتنفيذه — لا يؤثر قانونا على صحته مادام لا دليل على صدوره بقصد الكيد أو النفع الشخصي •

ملخص الحكم :

ان ما ينعم الطاعنان من ان القرار المطعون فيه لم يحقق الصالح العام ولا العدالة غير منتج ، ذلك ان ما يأخذانه على الوزارة في هذا الصدد لاحق في المجال الزمني لصدور القرار المطعون فيه وتنفيذه ، اذ مبناء تجريح تصرفات الوزارة بالنسبة للمدرسة بعد استيلائها عليها أي بعد صدور القرار المطعون فيه وتنفيذه ، وهو ما لا يؤثر قانونا على صحة القرار المطعون فيه مادامت الواقعة التي قام عليها وهي ضيق الفناء صحيحة وما دامت هذه الواقعة تسوغ قانونا تدخل الوزارة بالاستيلاء ومادام ليس ثمة دليل على ان القرار المطعون فيه قد صدر بقصد الكيد أو النفع الشخصي •

(طعن رقم ٧٣١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

قاعدة رقم (٢٣٤)

المبدأ :

شرط سعة فناء المدرسة — القرار الوزاري رقم ٥١٢ لسنة ١٩٥٦
— سلطة الوزارة في الترخيص في الاعفاء أو عدم الاعفاء من هذا الشرط —
منوطة بتقديرها في كل حالة على حدة ولا يحدها في ذلك إلا غيب إساءة
استعمال السلطة — المطالبة بالاعفاء بحجة التماثل بين حالة فردية
وأخرى والزعم بأن في غير ذلك أخلاقاً بمبدأ المساواة — غير صحيح .

ملخص الحكم :

إن ما ينهيه الطاعنان على القرار المطعون فيه من أنه أخل بمبدأ
المساواة ، بمقولة أن الوزارة لم تستول على مدارس حرة كثيرة قامت
فيها تلك المخالفة ، مردود بأن القرار الوزاري رقم ٥١٢ لسنة ١٩٥٦
أذ أولى الوزارة سلطة الترخيص في الاعفاء أو عدم الاعفاء من شرط
سعة الفناء فليس من شك في أن مناط هذا الاعفاء أو عدمه متروك زمامه
لتقديرها في كل حالة على حدة بحسب الظروف والأحوال بما لا وجه
معه لفرض القياس فرضاً بناء على ادعاء من يدعي ذلك ويطالب بالاعفاء
بحجة التماثل بين حالة فردية وأخرى ، والزعم بأن في غير ذلك أخلاقاً
بمبدأ المساواة وتمييزاً بغير مقتضى — مادام التشريع ذاته هو الذي
سمح بالترخيص في الاعفاء أو عدمه في الحالات الفردية ، والترخيص
على هذا الأساس منوط بتقدير الإدارة كما سبق القول . وإذا كان الاعفاء
في مثل هذه الحالات بمثابة منحة من الوزارة لصاحب الشأن تقررها
بناء على تفويض من التشريع ، فإن الوزارة والحالة هذه تترخص في
منحها بسلطتها التقديرية وليس لصاحب شأن أن يجبرها على منحة
هذا الاعفاء مادام المشرع قد ترك الأمر لمطلق تقديرها ولا يحدها في
ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٧٣١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

سادساً : القرار الصادر بضم مدرسة حرة :

قاعدة رقم (٣٢٥)

المبدأ :

القرار الصادر بضم مدرسة حرة لوزارة التربية والتعليم لتصبح مدرسة حكومية - يعد من قبيل الاستيلاء .

ملخص الحكم :

إذا جاء السيد وكيل وزارة التربية والتعليم المساعد واطر بخطه في ١٩٥٦/٩/٢ على المذكرة المعروضة عليه بتاريخ ١٩٥٦/٨/١٤ وموقع عليها باسم (عبد الرحمن ٠٠٠٠) باتخاذ الاجراءات فوراً لتسلم مباني المدرسة وأرضها وكذلك الفدان الذي ترغب المصلحة التنازل عنه للمدرسة من مصلحة الاملاك الأميرية .

وهذا هو ما جاء بالبند ٣ من تأشيرة السيد وكيل الوزارة . ثم بعد ذلك بالبند ٤ تضم المدرسة لوزارة التربية والتعليم وتصبح مدرسة حكومية . فلا جدال بعد ذلك في أن نية الوزارة انصرفت بعبارة (تضم المدرسة لوزارة التربية وتصبح مدرسة حكومية) الى عملية استيلاء على مدرسة حرة لتصبح بالاستيلاء مدرسة حكومية أو أميرية . ولا يمكن ان يتأتى هذا الانقلاب في المركز القانوني للمدرسة من حرة الى أميرية الا بقرار اداري بقصد احداث أثر قانوني مترتب عليه . والواقع ان هذا التبديل في المركز القانوني حصل قهراً عن صاحب المدرسة أو واضع اليد عليها أو المسؤول عن ادارتها كمرفق للتعليم أو مؤسسة تؤدي رسالة التربية منذ خمسين عاما وهي في يد السيد اسكندر ٠٠٠٠٠ . وفي احكام كافة القوانين المنظمة للمدارس الحرة لا توجد عبارة (ضم المدرسة الحرة الى الوزارة لتصبح مدرسة حكومية) وانما يوجد في احكام هذه القوانين اصطلاح (الاستيلاء على المدارس أو غلقها) . ولا يخير من هذه الحقيقة الصحيحة شيئا ان وزارة التربية وصفت عملها هذا بأنه مجرد استلام للمدرسة بأمر اداري . فهذه عملية أخرى جاء امرها في

البند الثالث من قرار السيد وكيل الوزارة حينما أمر باتخاذ الاجراءات فوراً لتسلم « مباني المدرسة » وأرضها وكذلك الفدان ، وقد تم ذلك فعلاً بمقتضى محضر التسلم لمباني المدرسة في ٣/٤/١٩٥٧ ، اما عملية ضم المدرسة لتصبح حكومية (البند ٤) فهذا هو الاستيلاء بعينه وان صدر على هذا النحو مخالفاً لأحكام القانون .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

سابعاً : صاحب المدرسة الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٦)

المبدأ :

صاحب المدرسة الحرة — ليس لزاماً ان يكون صاحب المبنى الذي هو وعاء المدرسة أو صاحب الأرض التي يقوم عليها المبنى .

ملخص الحكم :

صاحب المدرسة الحرة أى صاحب المؤسسة التعليمية ليس لزاماً ان يكون هو صاحب المبنى الذي هو وعاء المدرسة ولا أن يكون صاحب الأرض أو الفدان الذي يقوم عليه المبنى الذي يضم بين جدرانها المدرسة أى المؤسسة . وقد يكون كذلك أحياناً ولكنه ليس لزاماً . هذا الوضع الظاهر كان دائماً في تقدير كافة التشريعات التي نظمت المدارس الحرة .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

ثامناً : مدرسو التعليم الحر :

قاعدة رقم (٣٣٧)

المبدأ :

لا يعتبر مدرسو المدارس الحرة موظفين حكوميين بل يعتبرون

مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس وتبرم عقود استخدامهم معها .

ملخص الفتوى :

تعتبر المدارس الحرة منشآت خاصة بعضها مملوك لأشخاص اعتبارية وبعضها مملوك ملكية فردية لأشخاص طبيعيين . ولكن المشرع رأى رعاية للمصلحة العامة أن يتولى تنظيم هذه المدارس الحرة فأصدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٤٨ بين فيه الشروط الواجب توافرها في هذه المدارس وأصحابها ومدرسيها وكيفية تأديهم والالتزامات الواجب مراعاتها في التعليم والإدارة كما تولى القرار الوزاري رقم ٧٩٨٩ الصادر تنفيذا لهذا القانون والمعدلة بعض نصوصه بالقرار رقم ٩٨٧٣ الصادر في ٦ من يناير سنة ١٩٥٠ تفصيل هذه الشروط وما تمنحه الوزارة لهذه المدارس من إعانات لتيسير قيامها بنشر الثقافة والتعليم ويراعى في تحديد الإعانة تخصيص بعضها لمرتبات المدرسين والموظفين وبعضها للإيجار وبعضها كإعانة تعويض لرأس المال متى توافرت شروط خاصة .

ويتضح من مجموع نصوص القانون المشار اليه والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له أن مدرسي وموظفي المدارس الحرة لا يعتبرون موظفين حكوميين بل مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس تبرم عقود استخدامهم بينهم وبين صاحب المدرسة وليست الوزارة طرف في هذه العقود . وكل ما هناك أن القانون المشار اليه نص في مادته الرابعة عشر على أنه لا تنتهي عقود هيئة التدريس الدائمة إلا في نهاية الاجازة الصيفية من كل عام .

أما الإعانة التي تقوم الوزارة بمنحها للمدارس مقابل مرتبات المدرسين فهي إعانات تمنح لأصحاب المدارس الحرة إذا ما اتبعت نظام الجانية وطبقت مناهج الوزارة ولا تعتبر مرتبات مستحقة لهؤلاء المدرسين من الوزارة رأسا . كما أن هذه الإعانات ليست إلزاما على الوزارة بل لها منحها ولها عدم منحها حيث نصت المادة ١٣ من القرار الوزاري رقم ٩٨٧٣ المشار اليه على أن منح أية إعانة من الإعانات الواردة في هذه اللائحة في سنة ما لا يستوجب منحها في سنة تالية فللوزارة أن تقرر إلغاء أو تخفيض أية إعانة سبق تقريرها بشرط إخطار المدرسة بذلك قبل ابتداء العام الدراسي بثلاثة شهور على الأقل .

ولا يعير في هذا المعنى قيام الوزارة بصرف المرتبات رأسا لهؤلاء المدرسين لأن هذا الاجراء أجيّز للوزارة القيام به طبقا للمادة ١٤ من اللائحة التنفيذية التي نصت على أنه لا تكون الاعانة مستحقة السدفع كلها أو بعضها الا بعد تحقق الوزارة من قيام المدرسة بتنفيذ ما وجه اليها من تعليمات وفرض عليها من اشتراطات ودفع ما في ذمتها من التزامات وبالأخص مرتبات المدرسين وإيجار المكان . وللوزارة الحق في أن توجه كل الاعانة أو بعضها للوفاء بهذه الالتزامات جميعها لأربابها مباشرة اذا لم تكن المدرسة قامت بها .

ويتبين مما تقدم أن مدرسى وموظفى التعليم الحر الذين لم يعمنوا على الدرجات التي فتح بها اعتماد اضافى يظلون معتبرين موظفين لدى أصحاب المدارس الحرة التابعين لها وليسوا موظفين حكوميين ، وبالتالي فإن ما يتقاضونه من مرتبات ومكافآت لا يمكن اعتبارها الا أجورا يتقاضونها من أصحاب هذه المدارس . أما الاعانات التي تمنحها الوزارة للمدارس الحرة فما هى الا ماهيات تمنحها لأصحاب المدارس متى توافرت شروط خاصة .

وحيث أن المادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٣٩ تنص على أنه متى بلغت سن الموظف أو المستخدم ستين سنة وجبت إحالته الى المعاش حتما ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه فى الخدمة لمدة معينة ومنها يتضح انها خاصة بعدم إبقاء الموظف فى وظيفته بعد بلوغه السن القانونية لإحالته الى المعاش ولا تنطبق على الحالة المعروضة حيث ان المدرسين أحيلوا فعلا الى المعاش الا أنهم التحقوا بعد ذلك بخدمة المدارس الحرة بمعقود مبرمة بينهم وبين أصحاب هذه المدارس .

وحيث ان المكافآت التي يحصل عليها المدرسون المذكورون نظير عملهم بالمدارس الحرة لا يحصلون عليها من ميزانية الدولة انما يحصلون عليها من أصحاب المدارس ولا علاقة لهم بالوزارة وأن الاعانة التي تدفعها الوزارة انما تدفع اعلنة منها لأصحاب المدارس ومساعدة وتشجيعا لهم فى نشر التعليم بالجان .

لهذا فقد انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن مدرسى المدارس

الحرّة لا يعتبرون موظّفين حكوميين بل مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس الذين تبرّم عقود استخدامهم معهم .

وان المكافآت التي تدفع لهؤلاء المدرسين لا يمكن اعتبارها الا اجورا يقتاضونها من أصحاب هذه المدارس أما الاعانات التي تمنحها الوزارة للمدارس الحرّة نما هي الا ماهيات تمنحها لأصحاب هذه المدارس .

ومن ثم فان المادة ١٤ من قانون المعاشات الملكية رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ التي تنص على عدم ابقاء المستخدم في وظيفته بعد بلوغه السن القانونية مالم يصدر قرار من مجلس الوزراء لا تنطبق على هذه الحالات .

(فتوى ٤٢٦ في ١٢/٧/١٩٥٢)

قاعدة رقم (٣٣٨)

المبدأ :

قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر بتاريخ ١٩٤٥/١١/٦ - تقريره
ترقية مدرسي التعليم الحر الى درجات معينة بعد قضائهم في الاشتغال بالتدريس مددا معينة - ينطبق على نوى الخبرة من مدرسي المدارس المعانة من النوع الاول - عدم انطباقه عليهم اذا زال هذا الوصف عنهم بتعيينهم في خدمة الحكومة - أساس ذلك - افادة من ضموا من مدرسي التعليم الحر الى خدمة الحكومة اعتبارا من اول ديسمبر ١٩٥٠ من أحكام القرار المذكور - استثناء من أصل عام .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر الصادر بجلسته المنعقدة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، والمعتمد من وزير المعارف وقتذاك في ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، انه اذ قرر اعتبار المدرس بالتعليم الحر في الدرجة الثامنة بمضى خمس سنوات من تاريخ اشتغاله بالتدريس ،

على أن يعتبر منسيا إذا قضى ١٥ سنة في الدرجة الثامنة ، ويرقى الى الدرجة السابعة . انه اذ قرر ذلك ، انما يعنى ذوى الخبرة من مدرسى المدارس المعانة من النوع الأول ، وقد وصف القرار المذكور هذا النوع من المدارس الحرة بأنها « المدارس التى طبقت قواعد الانصاف على مدرسيها وهى التى كانت معانة قبل تقرير نظام المجانية في أكتوبر سنة ١٩٤٤ » هذا الى أن أحكام القرار المشار اليه ، انما قررت هذا الانصاف لهؤلاء المدرسين بوصفهم مدرسين بالتعليم الحر ، أى وهم يعملون فعلا بالتعليم الحر ، فلا مجال اذن لتطبيق أحكامه عليهم ، اذا زال هذا الوصف عنهم بتعيينهم في خدمة الحكومة . وتحديد مجال التطبيق بالوصف المذكور ، واضح بجلاء : أولا : من النصوص الصريحة للقرار المبين آنفا ، وثانيا : من اختصاص المجلس الأعلى للتعليم الحر الذى لا يختص بناء على القرار الوزارى رقم ٦٤٧٥ الصادر في ٢٥ من يولية سنة ١٩٤٥ بتشكيله ، الا ببحث المسائل التى تخص التعليم الحر ، ومن ثم فالأصل الا تلتحق آثار أحكام القرار سالف البيان بالمرآكز الوظيفية لمدرسى التعليم الحر الذين عناهم ، بعد تعيينهم في خدمة الحكومة ، ولا مندوحة من الالتزام في هذا المصدد بالقواعد العامة للتعيين في وظائف الحكومة ، التى لا تسمح باستصحاب الموظف المعين ، لحالته السابقة على تعيينه ، الا في الحدود وبالقيدود التى تنظمها قواعد حساب مدد العمل السابقة ، وغنى عن البيان ، أن هذه القواعد لا تشمل قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر المشار اليه ، على أنه اذا كان من ضموا من مدرسى التعليم الحر هؤلاء الى خدمة الحكومة إعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، فيفيدون بعد ضمهم من أحكام القرار المذكور فان علة هذا الاستثناء انما مردها الى النص في قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على ضمهم بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والاقدمية وموعد العلاوة ، وبذلك رتبت لهم السلطة المختصة بشئون موظفى الحكومة — على خلاف الأمل — حقا في استصحاب حالتهم السابقة ، وهو ما ينبئى بحكم طبيعة الاستثناء قصره عليهم دون غيرهم .

قاعدة رقم (٣٣٩)

المبدأ :

اعتبار مدرسي التعليم الحر الذين ضمو الى وزارة التربية والتعليم ولا يحملون مؤهلا في الدرجة الثامنة بعد مضي خمس سنوات في عمل فني — مدة الخمس السنوات المذكورة هي مدة خدمة فطية اخذت في الاعتبار — وجوب حسابها في المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بحساب مدد العمل السابقة في المعاش والمعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ يقضى بأن تحسب في المعاش بالنسبة الى الموظفين الذين تسرى عليهم أحكام القوانين أرقام ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ مدد العمل السابقة التي قضيت في غير الحكومة أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة التي يقرر ضمها في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية الصادر بتاريخ ٢٠ فبراير سنة ١٩٥٨ أو طبقا لأية قوانين أو قرارات أخرى .

ومن حيث انه ثابت أن الوزارة عند ضم المطعون ضده الى خدمتها في أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ قد سوت حالته بضم مدة عمله في التعليم الحر من أول أكتوبر سنة ١٩٣٣ الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة . وآية ذلك انها عينته على الدرجة الثامنة بدلا من الدرجة التاسعة المقررة للمؤهل الحاصل عليه وهو ابتدائية الأزهر مستتدة في ذلك الى احتساب خمس سنوات من مدة عمله السابق كمدة خبرة فنية بديلة عن المؤهل المقرر للتمعين على تلك الدرجة تطبيقا للقواعد التي قررها المجلس الاعلى للتعليم الحر والتي تقضى باعتبار مدرسي التعليم الابتدائي الذين ضمو لوزارة التربية والتعليم في درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومي واعتبار

من لا يحمل مؤهلا منهم في الدرجة الثامنة بعد مضي خمس سنوات في عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ . ثم حددت الوزارة أقدمية المطعون ضده في تلك الدرجة اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٣٨ أى بعد أن استبعدت من الأقدمية في تلك الدرجة مدة السنوات الخمس المشار إليها وبذلك تكون مدة عمل المطعون ضده السابقة في التعليم الحر قد روعيت بأكملها عند تسوية حالته . إذ حسبت الوزارة جزءا منها مقداره خمس سنوات في تقدير الدرجة التي عينته عليها وحسبت باقى المدة في أقدمية تلك الدرجة ومن ثم فلا اعتداد بما ذهبت اليه الجهة الادارية في طعنها من أن المدة من أول أكتوبر سنة ١٩٣٣ حتى أول أكتوبر سنة ١٩٣٨ اعتبرت عنصرا من عناصر الصلاحية في التعيين ولم تحسب في أقدمية الدرجة ذلك أن تلك المدة وهى مدة خدمة فعلية قضاهها المطعون ضده في التعليم الحر لم تهدر عند تسوية حالته وانما أخذت في الاعتبار وحسبت في تقدير الدرجة التي عين عليها وبذلك توفر بشأنها الشرط المقرر لحسابها في المعاش بالتطبيق للقانون رقم ٣٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ وهى أن تكون تلك المدة قد تقرر ضمها في تقدير الدرجة .

(طعن رقم ٧٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٣٤٠)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٥/٣/٥ بضم مدد الخدمة السابقة لموظفى التعليم الحر — لايجوز لمن تضم لهم مدة خدمة سابقة بموجب هذا القرار وما تلاه من قرارات تتعلق بهؤلاء العاملين أن يفيد منها بأكثر مما يفيد به زميله المعين بالحكومة أصلا ومن ثم لايحق له الاستفادة من قواعد انصاف المنسقين السابقة على تاريخ ضمه الى خدمة الحكومة إذ ان هذه القرارات استهدفت مسلواة هؤلاء العاملين بزملائهم ممن سبق تعيينهم بالحكومة بدون تمييز وبالتالي فان هذه القرارات لا تخول لهم في خصوص الترقيات الحتمية من حيث

استحقاقاتها وشروطها والتاريخ الذى ترد اليه أقدمياتهم أكثر مما هو متبع فى الكادر الحكومى .

ملخص الحكم :

من حيث أنه لا حق للمدعى فى طلب أرجاع أقدميته فى الدرجة السابعة الى تاريخ أسبق من التاريخ الذى حصل فيه عليها اذ أن ضم مدة خدمته السابقة طبقا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٤٥/٣/٥ و ١٩٤٦/١٠/١٦ . لا يقتضى على ما نص عليه صراحة فى كلا القرارين ، الا معاملته من حيث تقدير الدرجة والماحق والأقدمية على أساس مراعاة القواعد التى كانت قائمة فى كل كادر من الكادرات السابقة خلال فترة تطبيقه أو على أساس قرارات مجلس الوزراء الخاصة بالانصاف . أيهما أفضل . وهو قد عومل على هذا الأساس فعلا . وأيا كان التاريخ الواجب رد أقدميته فى أولى درجات التعيين طبقا لها — فإنه لا يفيد من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٨ من يولييه سنة ١٩٤٣ ، بشأن انصاف المنسحقين من مستخدمى الحكومة من الدرجة الخامسة فما دونها ممن قضوا لغاية آخر يونية ١٩٤٣ خمس وعشرون سنة فى درجاتهم بترقيتهم شخصية ، اذ أن الموظف المنسحق الذى يفيد منه — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — هو الموظف الذى قضى فعلا قبل ٣٠ يونية سنة ١٩٤٣ فى درجته الحالية . أى — الفعلية — لا الاعتبارية — خمس عشرة سنة ، اذ أن الاقدميات الفعلية لم يكن لها وجود عند صدور هذا القرار ، اذ لم تنظم الا بالقرار الصادر فى ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ ، وما تلاه ، وهو لا يفيد أيضا منه بعد تطبيق قانون المعادلات الدراسية عليه اذ انه وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أيضا لا يترتب على التسوية التى رتبها اغادة الموظف من هذا القرار أو من القانون ٣٢٩ لسنة ١٩٥٢ المائل — اذ الاغادة من قواعد قدامى الموظفين مقصورة على تلك الواردة فى القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥٢ فى المادة ٤٠ مكررا انه وليس ثمة من أساس للقول بأن موظفى التعليم الحر الذين تضم اليهم مدة خدمة سابقة طبقا للقرار الصادر فى ١٩٤٥/٣/٥ أو ما تلاه من قرارات بحساب مدد الخدمة السابقة يقيدون نتيجة لرد أقدميتهم فى أولى

درجات التعيين بحسابها بأكثر مما يفيد به نظراؤهم من المدرسين المعيّنين بالحكومة أصلا . ومن ثم لا يحق له أن يفيد من قواعد انصاف المتسبين السابقة على تاريخ ضمه الى خدمة الحكومة هذا الى ان قرارات المجلس الأعلى للتعليم الحر في شأن أنصاف معلميه بما فيها قراره في ١١/٦/١٩٤٥ المشار اليه لا تتجه الى تقرير حقوق لهؤلاء تريد على ما كان لنظرائهم في الحكومة بل هي تقوم على مساواتهم بهؤلاء في حدود القواعد واجبة التطبيق عليهم ، وهي على ما سبق ذكره آنفا — لا تخول لهؤلاء في خصوص التسرقيات الحتمية من حيث استحقاقها وشروطها والتاريخ الذي ترد اليه أكثر مما هو متبع في الكادر العام الحكومي .

(طعن رقم ٢٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعدة رقم (٣٤١)

المبدأ :

القواعد التنظيمية العامة التي انتظمت موظفي التعليم الحر — استعراض تلك القواعد — المساواة بين مدرسي التعليم الحر وزملائهم بالمدارس الامرية — تحققها في تاريخ سابق على ضمهم الى الوزارة — النص في قرار مجلس الوزراء الصادر بضم مدرسي التعليم الحر على أن يكون الضم بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والاقدمية — لم يكن مقصودا منه سوى أن تسوى حالتهم عند ضمهم وفقا للتسوية التي أجريت لهم قبل الضم على أساس تطبيق قواعد الانصاف وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة — مبني ماتقدم .

ملخص الحكم :

في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ عقد المجلس الأعلى للتعليم الحر — المشكل بالقرار الوزاري رقم ٦٤٨٥ الصادر في ٢٥ من يولية سنة ١٩٤٥ لبحث المسائل التي تخص هذا التعليم — جلسته الثانية ، ونظر في المسائل المروضة عليه ، ومن بينها المسألة السادسة ، وهي الخاصة

بإنصاف ذوي الخبرة من مدرسي المدارس المعانة من النوع الأول (أى التى طبقت قواعد الانصاف على مدرسيها) . وقد تضمنت مذكرة المراقبة العامة للتعليم الحر المقدمة للمجلس فى هذا الموضوع أن هؤلاء المدرسين لا يستفيدون من تطبيق قرار المجلس الأعلى بجلسته أول سبتمبر سنة ١٩٤٥ الذى شرط وضعهم فى الدرجة الثامنة الفنية بمضى خمس سنوات من تاريخ التصفية . واقترحت المراقبة اعفاءهم من هذا القيد واعتبار السنوات الخمس من تاريخ اشتغالهم بالتدريس ، على أن يعتبر من قضى ١٥ سنة منهم فى الدرجة الثامنة منسيا ويرقى إلى الدرجة السابعة . وقد وافق المجلس على هذا الجهد . واعتمد انوزير هذا القرار فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ . وفى ٢٩ من فبراير سنة ١٩٤٨ عقد المجلس الأعلى للتعليم الحر جلسته العاشرة ، وناقش فيها مشروع كادر موظفى التعليم الحر ، ثم وافق عليه ، وقد نص فى المادة الأولى من هذا الكادر على أن « ينشأ لموظفى التعليم الحر كادر يتضمن القواعد الآتية : ١ - درجات الكادر هى كما يلى :

بدرجة (رابعة من ٤٢٠ ج الى ٥٤٠ ج فى السنة بعلاوة ٣٦ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة الخامسة من ٣٠٠ ج الى ٤٢٠ ج فى السنة بعلاوة ٢٤ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة السادسة من ١٨٠ ج الى ٣٠٠ ج فى السنة بعلاوة ١٨ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة السابعة من ١٢٠ ج الى ١٨٠ ج فى السنة بعلاوة ١٢ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة الثامنة من ٧٢ ج الى ١٢٠ ج فى السنة بعلاوة ٦ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة التاسعة من ٣٦ ج الى ٧٢ ج فى السنة بعلاوة ٦ ج فى السنة كل ثلاث سنوات . ٢ - يعين فى الدرجة السادسة الحاصل على مؤهل عال ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكادر الحكومى . ٣ - يعين فى الدرجة السابعة الحاصل على مؤهل متوسط ومقرر له بالكادر الحكومى الدرجة السابعة ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكادر الحكومى . ٤ - يعين فى الدرجة الثامنة الحاصل على مؤهل متوسط ومقرر له فى الكادر الحكومى الدرجة الثامنة ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكادر الحكومى . ٥ - يعين فى الدرجة التاسعة ٥٠٠ » ، ونصت المادة الثامنة على أن « يعين فى الدرجة المخصصة لمؤهله كل موظف معان بالتعليم الحر » ، كما نصت المادة ١١ على أن « تدفع وزارة

المعارف كل أو بعض مرتب الموظف المقرر له من اعتمادات اعانات التعليم الحر بميزانية الوزارة وتدفع ادارة المدرسة الحرة باقى المرتب ، وكل ذلك طبقا للقواعد المعتمدة من وزير المعارف » ، ونصت المادة ١٢ على أن « تمنح العلاوات الدورية والتكميلية طبقا للكادر الحكومى » ، وتضمنت المواد من ١٣ الى ١٨ أحكام الترفيات ومنح العلاوات والحرمان منها ، ونصت المادتان ١٩ و ٢٠ على أحكام وقتية ، فنصت الأولى على أن « الموظفين الحاليين يوضعون في الدرجات التى تكون مرتباتهم الحالية ضمن حدودها ، ومن يستحق منهم علاوة أو علاوتين طبقا لأحكام المادة ٢٠ من هذا الكادر ووصلت هذه العلاوة أو العلاوتان بمرتبه الى بداية الدرجة التالية لدرجته ، يوضع في الدرجة التالية لدرجته ، على الا يترتب على ذلك استحقاقه لعلاوة الترقية » ، ونصت المادة الثانية على أن « الموظفين الحاليين يمنحون من أول مارس سنة ١٩٤٨ علاوة (دورية أو تكميلية) من علاوات الدرجة التى يوضعون فيها اذا كانوا قد قضوا في وضعهم الحالى — لم يتغير مرتبهم — أربع سنوات حتى هذا التاريخ وعلاوتين اذا كانوا قد قضوا فيه ٨ سنوات » . وقد تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة جاء بها « تلقت وزارة المالية كتابا من وزارة المعارف العمومية في ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٠ تبدى فيها أنها في سنة ١٩٤٣ شرعت في تعميم المجانية بالمدارس الابتدائية وقررت صرف مرتبات مدرسى المدارس الحرة خصما على اعتماد الاعانات المقررة لمدارسه في ميزانية وزارة المعارف ، وكانت مرتبات هؤلاء المدرسين أقل بكثير من مرتبات زملائهم مدرسى المدارس الأميرية ، لذلك شكوا هؤلاء من التفرقة بينهم وبين زملائهم في الحقوق ، بينما قانون التعليم الحر أخضع مدارس لنظم الوزارة وتعليماتها ، فسوى في الواجبات بين مدرسى المدارس الأميرية والمدارس الحرة ، والتصوا مساواتهم بزملائهم وذلك بتعيينهم في الوزارة وندبهم الى المدارس الحرة ، على أن يعاملوا عند الضم معاملة زملائهم مدرسى مدارس مجالس المديرية والمدارس الحرة التى ضمت أو تضم الى الوزارة . ثم تطورت قضية مدرسى المدارس الحرة الى أن صدر قرار مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ محتسبا لهم مدة خدمتهم كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية ،

وبذلك سويت حالتهم طبقا لهذا القرار ومعاملتهم من حيث الأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسي المدارس الأميرية . وفي منتصف يناير الماضي صدر قرار تعميم المجانية في جميع مراحل التعليم ماعدا التعليم العالي ، والتزمت الوزارة بصرف مرتبات مدرسي المدارس الحرة جميعها ، واعتمدت المال اللازم لمواجهة هذه الحالة في ميزانية ١٩٥٠/١٩٥١ ، وبذلك أصبحت مسئولة عن مرتبات موظفيه منذ ذلك التاريخ . ولكن المدرسين لازالوا يشكون من الفوارق القائمة بينهم وبين مدرسي الوزارة من حيث إغلاق باب الترقية للدرجات والوفائات في وجوههم وعدم حسابان مدة التعليم الحر في المعاش عند نيلهم أي مدارس الوزارة بسبب وضعهم الشاذ ، إذ أن ترقية في الوظيفة تقتف عند حد التدريس في المدارس الثانوية أو نظارة بعض المدارس الابتدائية . ثم أضافت وزارة المعارف الى ماتقدم بأنه لما كان هؤلاء المدرسين زملاء قد نقلوا فرادى الى الوزارة ولم يحتفظ لهم بالميزات التي احتفظ بها لزملائهم المدرسين في المدارس الحرة التي ضمت الي الوزارة والتي سيحتفظ بها للمدرسين الذين سينضمون الآن . . . لذلك ترى معاملة الجميع معاملة واحدة بحيث يعامل المدرسون الذين سينضمون جملة والذين نقلوا قبل الآن فرادى معاملة زملائهم مدرسي مجالس المديرية ومدرسي المدارس الحرة الذين ضمت مدارسهم الى الوزارة والاحتفاظ لهم بكل الحقوق التي احتفظ بها هؤلاء طبقا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ والكتب الدورية المفسرة لهما ، وتطلب اتخاذ الاجراءات اللازمة للموافقة على ما يأتي : أولا : ضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ونقلهم الى الباب الأول . ثانيا : الاحتفاظ لهم ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها وبكافة حقوقهم المكتسبة للفنيين منهم والاداريين على السواء من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة في المعاش وفي أقدمية الدرجة والماهية والعلوة . ففيما يتعلق بالطلب الخاص بالاحتفاظ لهم وزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها وبكافة حقوقهم

المكتسبة الى آخر ما جاء في الفقرة ثانيا وما يترتب على هذا الطلب من آثار ، تقوم وزارة المالية الآن باجراء البحث اللازم بهذا الشأن ، وستتقدم الى مجلس الوزراء بنتيجة هذا البحث في الوقت المناسب . اما فيما يتعلق بالطلب الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ونقلهم الى الباب الأول ، فقد تقدمت وزارة المعارف ببيان الكادر المقترح لهؤلاء الموظفين ، وهي ترى انشاء ١٠٦٤٤ وظيفة في ميزانية فرع ٤ (التعليم العام موزعة على الوجه الآتي) ، وبعد أن أوردت المذكرة بيان الدرجات من الرابعة الى التاسعة ومربوط كل درجة وجملة متوسط المربوط قالت « ولا ترى وزارة المالية مانعا من الموافقة على طلب وزارة المعارف في حدود المبلغ المطلوب وقدره ٩٠٠٠٠٠ ج في السنة ، غير أنه لما كان لا ينتظر أن يتم صدور القانون الخاص بالاعتماد الاضافي اللازم قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بعد انعقاد البرلمان فان المبلغ اللازم للمدة الباقية في السنة الحالية يقتصر على ٢٢٥٠٠٠ ج ، وهو ما يقتضى فتح اعتماد اضافي به » .

وقد وافق مجلس الوزراء في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ على رأى اللجنة المالية المبين في هذه المذكرة ، وأعد مشروع القانون بفتح الاعتماد الاضافي المطلوب ، وصدر به القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ ، ثم تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة أخرى رقم ٢٩٩/١/١ معارف ، بدأتها بالإشارة الى ما قضى به قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ من : أولا — ضم موظفي المدارس الحرة الى وزارة المعارف وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر وانشاء الوظائف اللازمة لهذا الغرض وانشاء وظائف لهم ، وصدر القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ بفتح الاعتماد الاضافي اللازم على ماسبق بيانه ، وثانيا — أن تتقدم وزارة المالية في الوقت المناسب الى مجلس الوزراء بنتيجة بحث ماتطلبه وزارة المعارف من الاحتفاظ لهؤلاء الموظفين وزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها وبكافة حقوقهم المكتسبة للفنيين والاداريين على السواء من حيث التقبيل وحساب مدد الخدمة السابقة في المعاش وفي أقدمية الدرجة والماهية والعلاوة ٠٠٠ ، ثالثا — وبناء على ما قامت به وزارة المالية

من البحث أوضحت وزارة المعارف بكتابها المؤرخ ١٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ ما يأتى : (١) اتبعت وزارة المعارف العمومية فى تسوية حُالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى أتبعتمها مع مدرسى الحكومة، وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسبين وقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة . وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم فى درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومى واعتبر من لا يحمى مؤهلا منهم فى الدرجة الثامنة بعد مضى ٥ سنوات فى عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، وأتبع فى ترقياتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومى ، وأقرت المالية هذا الاجراء بكتابها رقم ٧٨ - ١٨٦/١ م ٢ فى ٢٣ من مارس سنة ١٩٤٩ . والمطلوب الاحتفاظ لهؤلاء المدرسين بهذه الأقدميات والمهاميات فى الدرجة والعلاوة على أن تسرى هذه الأحكام على من كان منهم بالتعليم الحر وضم قبل ذلك (٢) ينق كل موظف الى الدرجة المعادلة لدرجته فى التعليم الحر على أن تحسب أقدمياتهم فى الدرجة من يوم حصوله على ما يعادلها فى التعليم الحر واعتبار آخر علاوة منها أساسا للعلاوة التالية ، فمثلا : أ - ناظر مدرسة حرة يحمل دبلوم المعلمين العليا سنة ١٩٣٠ فى الدرجة الخامسة ينقل الى الدرجة الخامسة المائتة لدرجته . ب - مدرس حاصل على العالمية مع أجازة التدريس سنة ١٩٤٥ عين فى أول نوفمبر سنة ١٩٤٥ ومرتب ١٥ جنيها فى السادسة ينقل الى الدرجة السادسة . ج - مدرس آخر دخل الخدمة سنة ١٩٠٨ ومعه صلاحية التعليم ومرتب الآن ١٤ر٥ ج فى الدرجة السابعة قيد على الثامنة سنة ١٩١٣ ثم رقى الى السابعة منسيا سنة ١٩٤٣ ينقل الى الدرجة السابعة . . . وهكذا . وبعد أن أشارت المذكرة الى ما يتبع بشأن تثبيت هؤلاء الموظفين والى الدرجات وعددها ١٠٦٤٤ التى انشئت لهم والاعتماد المالى الذى فتح ، انتهت الى أنها بحثت هذا الموضوع ورأت ما يأتى : (١) الموافقة على نقل جميع موظفى ومستخدمى مدارس التعليم الحر الذين ضموا لخدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ كل منهم بحالته من حيث المهامية والدرجة وأقدميته فيها وموعد علاوته . (٢) أما الذين عينوا فى الحكومة قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ فان اللجنة ترى أن

حالتهم قد سويت نهائيا باحتساب مدد خدمتهم السابقة في التعليم الحر كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية طبقا لقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، (٣) الموافقة على أن يفتح اعتماد اضافى آخر قدره ١٤٩٠٠٠ ج ٠ (٤) عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون معاشات ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفى الحكومة ٠ وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على رأى اللجنة المالية المين في هذه المذكرة وعلى هدى ماورد بقرارات المجلس الأعلى للتعليم الحر السالف ذكرها وماورد بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ، أصدر المدير العام للتعليم الحر منشورا بقواعد تقدير مرتب المدرسين بالتعليم الحر ، نص فيه على ما يأتى :

١ — كل من عين بعد أول مارس سنة ١٩٤٦ لا يستحق علاوة الى الآن ويثبت له المرتب المقرر لمؤله فقط طبقا لقواعد الانصاف أو مرتب خمسة جنيهات المقرر لغير ذوى المؤهلات اذا لم يكن حاصلا على مؤهل ٢ — كل من عين في السنتين ١٩٤٢ ، ١٩٤٣ أو قبل أول مارس سنة ١٩٤٤ منح علاوة في سنة ١٩٤٨ ، وكل من عين قبل أول مارس سنة ١٩٤٥ منح علاوة في مارس سنة ١٩٤٩ ، وكل من عين قبل أول مارس سنة ١٩٤٦ منح علاوة في سنة ١٩٥٠ ، ٣ — من كان آخر علاوة منحها لم تتعد أول مايو سنة ١٩٤٣ منح علاوة في مارس سنة ١٩٤٨ ، وكل من منح علاوة في مايو سنة ١٩٤٤ منح علاوة أخرى في مارس سنة ١٩٤٩ ، ٤ — الذين لا يستحقون علاوة طبقا لهذه القواعد يثبت لهم : (أ) المرتب الأولى المقرر للمؤهل طبقا لقواعد الانصاف اذا كان مينا الى أن تبحث حالتهم (ب) الذى لا يحمل مؤهلا يمنح مرتبا قدره خمسة جنيهات الى أن تبحث حالته ٥ — ٥٠٠ — ٦ — ٧٠٠٠ —

— بعض المدارس تدفع لمدرسيها مرتبات أعلى مما يستحقونها طبقا لما ورد في كشوف التسوية لن لهم مدة خدمة سابقة أو لقواعد الانصاف لن ليست لهم مدة أو ضموها هذا العام ، فهؤلاء لا ينظر لمرتباتهم الممنوحة لهم من المدارس ويمنحون المرتبات المقررة طبقا لاذن التسوية أو لقواعد الانصاف ، ٨ — ٥٠٠ » ٠ كما أصدر المدير العام للتعليم الحر منشورا آخر في ٢٢ من مايو سنة ١٩٥١ بقواعد تحديد الأقدمية

في الدرجة وتقدير الماهية وتاريخها لموظفي التعليم الحر المنضمين للحكومة ، تكلم فيه في البند أولا عن العلاوات ، وفي البند ثانيا عن الأقمعية ، وفي البند ثالثا عن الماهيات ، وقد جاء بالفقرة (١) من هذا البند ان « كل موظف في التعليم الحر قدم في آخر سنة ١٩٥٠ بيانا بحالته وفيه ايضاح عن مؤهلاته الدراسية ومدد خدمته السابقة وماهيت الحالية ، وهذا البيان معتمد من رؤسائه ، وفي بعض الحالات ستجدون أن الماهية التي كتبها الموظف تزيد عن الماهية القانونية التي منحها ومثبتة باذن التسوية أو باذن التعيين ، وذلك لأن الموظف كتب ماهيته القانونية مضافا اليها الزيادة التي يمنحها من ناظر المدرسة ، ففي مثل هذه الحالة لا يلتفت بتاتا للماهية التي أوضحها الموظف في بيانه بل ينظر الى الماهية القانونية الواردة في اذن التسوية أو في اذن التعيين ، ويضاف اليها العلاوات المستحقة طبقا للأوضاع السابقة » .

وجاء في البند رابعا أنه : « يلاحظ أن بعض المدرسين كانوا بمدارس غير معانة من الوزارة . وطبقا لقواعد المجانية ضموا للتعليم الحر في اكتوبر ١٩٥٠ وصرفت اليهم مرتباتهم من الوزارة من هذا التاريخ — هؤلاء لم تبتح حالتهم بعد . ولم يعمل لهم أذونات تسوية ، غيراعى ضمهم للحكومة في أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بالماهية المقررة للمؤهل الدراسي بصفة مؤقتة الى أن تبتح حالتهم » . وفي ٢٩ من يولية سنة ١٩٥١ أصدرت لجنة ضم موظفي المدارس الحرة للوزارة منشورا ببيان ما تم الاتفاق عليه لاتخاذة أساسا للتسويات التي تجرى لموظفي التعليم الحر : « أولا — المدرسون بالمدارس الاجنبية أو الخاصة أن كانوا من أصحاب المؤهلات يعينون بالدرجة والماهية المقررتين لمؤهلاتهم ، وأن كانوا من ذوي الصلاحية يعينون بالماهية المقررة لهم وقدرها خمسة جنيها في الدرجة التاسعة وذلك بصفة مؤقتة الى أن تفحص حالتهم ... ثم تطبق عليهم قواعد التسوية المنوّه عنها في قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، ثانيا — المدرسون بالمدارس الحرة ويتقاضون ماهيات أكبر من الماهيات المقررة طبقا لقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ وتحمل مدارسهم قيمة الفرق بين الماهية

القانونية والمهنية التي يتقاضونها فعلا - هؤلاء ينقلون بمهامهم ودرجاتهم القانونية فقط ٠٠ »

والذي يبين مما سبق ايراده مفصلا أن ضم مدرسى التعليم الحر الى الوزارة قام أساسا على مبدأ مساواتهم بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد المهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية . وقد كان هذا هو ما اتبعته الوزارة في شأنهم ، ذلك أنها كانت قد سوت حالتهم قبل ضمهم الى الوزارة على أساس وضعهم في الدرجات المقررة لمؤهلاتهم أن كانوا من حملة المؤهلات الدراسية ، وبوضعهم في الدرجة التاسعة أن كانوا من ذوى الصلاحية على أن يمنحوا الدرجة الثامنة بعد خمس سنوات من اشتغالهم بالتدريس ، ثم درجت مرتباتهم - بعد ضم مدة الخدمة السابقة - طبقا للقواعد المقررة في شأن موظفى الحكومة ، وبذلك يتحقق مبدأ المساواة بين جميع الزملاء في الحقوق بعد أن تساوا في الواجبات . فلم يكن المقصود من ضم مدرسى التعليم الحر بحالتهم من حيث المهية والدرجة والأقدمية الا أن تسوى حالتهم عند ضمهم الى الوزارة وفقا للتسوية التى أجريت لهم قبل الضم على أساس تطبيق قواعد الانصاف وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة . وقد كشفت مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ عن صحة هذا النظر في وضوح ، حيث ورد بها أن وزارة المعارف اتبعت « في تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى اتبعتها الوزارة مع مدرسى الحكومة ، وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسبين وقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٩ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة . وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم في درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومى ، واعتبر من لا يحمل مؤهلا منهم في الدرجة الثامنة بعد مضى خمس سنوات في عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، واتبع في ترقية لهم وعلاواتهم أحكام الكادر العلم الحكومى ، وأقرت المالية هذا الاجراء بكتابها رقم م ٧٨ - ١/١٨٩م ٣ المؤرخ ٢٣ من مارس سنة ١٩٤٩ ، والمطلوب الاحتفاظ لهؤلاء

المدرسين بهذه الأقدميات والمهام في الدرجة والغلاوة على أن تشرى هذه الأحكام على من كان منهم بالتعليم الحر وضم قبل ذلك « . يؤكد ذلك ويجليه ما رده كادر موظفي التعليم الحر في مادته الأولى من انشاء درجات لموظفي التعليم الحر مماثلة لدرجات الكادر الحكومي، ومن النص على أن يعين في الدرجة السادسة الحاصل على مؤهل عال ويمنح المرتب المقرر لمؤله في الكادر الحكومي ٠٠٠ الى آخر ماورد بتلك المادة على ما سبق بيانه ، ومانص عليه في المادة الثامنة من أنه « يعين في الدرجة المخصصة لمؤله كل موظف معان بالتعليم الحر » . فالنات في تحديد درجة الموظف بالتعليم الحر هو بالمؤهل الحاصل عليه ، ثم تتم تسوية حالته بعد ذلك طبقا للأوضاع المقررة في الكادر الحكومي وفي قرارات ضم مدد الخدمة السابقة .

(طعن رقم ١٥٦٤ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ قضى بضم جميع موظفي ومستخدمى مدارس التعليم الحر للحكومة من ١٢/١/١٩٥٠ كل منهم بحالته - هذا الضم قام على مبدأ مساواة مدرسى التعليم الحر بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانضمام عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد المهام معاملته زملائهم مدرسى المدارس الحكومية - موظفي التعليم الحر الذين كانوا في خدمته في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم معينين في خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ - حقوقهم في هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الذى تضمنته مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ - القرارات الفردية التى تصدر بالتطبيق لتلك هى قرارات تنفيذية لأوضاع نشأت بمقتضى القرارات المشار إليها - التراخى في

اصدارها لا يفول دون انعطاف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠
بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

ملخص الفتوى :

أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١
تضى بضم جميع موظفي ومستخدمى مدارس التعليم الحر للحكومة
من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته . وعلى أثر صدور هذا القرار
قامت الوزارة ببحث ملفات خدمة هؤلاء العاملين البالغ عددهم وقتئذ
١٠٦٤٤ وأخذت في اصدار القرارات المتعلقة بضمهم تباعا واستغرق
ذلك سنوات طويلة وما زالت مديريات التربية والتعليم تتخذ اجراءات
الضم كلما استكملت المستندات المتعلقة بها . وكان السيد / ٠٠٠ ٠٠٠
المدرس بالوزارة — أحد هؤلاء الذين طبق عليهم قرار مجلس الوزراء
سالف الذكر وهو حاصل على شهادة خبطاط سنة ١٩٤٢ وشهادة
التخصص في الخط والتذهيب سنة ١٩٤٥ وصلاحية رقم ٥٨٥ لسنة
١٩٤٦ وقد صدر قرار الوزارة رقم ٢٩٥ بتاريخ ١١/٣/١٩٥٨ في شأن
ضم موظفي التعليم الحر الى خدمة الوزارة وبمقتضاه اعتبر في الدرجة
التاسعة (نظام قديم) اعتبارا من ١٧/١٠/١٩٤٩ وهو تاريخ قيامه
بالعمل في آخر مدرسة حرة اشغل بها في ١٢/١/١٩٥٠ ثم رقى الى
الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة في ٢١/٧/١٩٥٨ ولما كان لسيادته مدة
خدمة سابقة بالتعليم الحر منذ ١/٩/١٩٣٣ فقد تقدم بطلب لحسابها
الا أن ديوان الموظفين رأى — عند عرض الأمر عليه — بكتابه المؤرخ
في ١٦/٩/١٩٦٣ عدم أفادته من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥
من فبراير سنة ١٩٥١ باعتباره قد شغل الدرجة التاسعة من
١١/٣/١٩٥٨ في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي
الدولة وقواعد هذا القانون ومصدر بناء عليها من قرارات بشأن ضم
مدد الخدمة السابقة لاتجيز حساب مدة خدمته سالفة الذكر باعتباره
من غير الحاصلين على مؤهلات دراسية . بيد أن السيد المذكور عاد
فقدّم بنظام قيد برقم ٦٨٤/٦٢/٦٤ التمس فيه إعادة النظر في
طلبه استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة
١٩٤٥ وأبدى السيد مفوض الدولة عند بحثه لهذا التظلم رأيا يرفض

تظلمه الأمر الذي دعاه الى إقامة الدعوى رقم ١٣٢ لسنة ١٢ ق امام المحكمة الادارية لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي والعمل والارشاد القومي - مطالبا فيها بأحقته في ضم مدة خدمته السابقة من ١٩٣٢/٩/١ الى ١٩٥٠/١١/٣١ الى مدة خدمته الحالية في أقدمية الدرجة تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٥/٣/٥ ومايرتتب على ذلك من آثار مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماه وبتاريخ ١٩٦٦/٤/١٨ حكمت هذه المحكمة برفض الدعوى والزام المدعى بالمصروفات وبيعادة العرض على ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات أفقت بكتابها رقم ٤٧٩٣ في ١٩٦٨/٢/٢٢ بأنه لاوجه لما يطالب به السيد المذكور بعد أن استقر مركزه القانوني التنظيمي بحكم محكمة حائز لحجيه الشيء المحكوم فيه ولايجوز لجهة الادارة التنازل عن الحكم الصادر لمصلحتها ويتعين تنفيذها خصوصا وأنه لم يطمعن فيه . وبناء على ذلك ثار التساؤل عن مدى جواز تعديل القرار الصادر بضم السيد المذكور لخدمة الوزارة واعتباره في الدرجة الثامنة (نظام قديم) من ١٩٣٧/٩/١ أى بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ اشتغاله بالتعليم الحر في ١٩٣٢/٩/١ استنادا الى أحكام كادر سنة ١٩٣٩ وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ .

ومن حيث أنه ولئن كانت الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضى تكون حجة بما فصلت فيه بحيث لاتجوز المجادلة في الحجية متى اتحد الخصوم والموضوع والسبب الا أنه يتعين في هذا المجال التمييز بين السبب والمحل فقد يتحد المحل في الدعوى ويتعدد السبب ومن ثم لا يكون للحكم الصادر في الدعوى الأولى حجية الأمر المقضى في الدعوى الثانية اذا ما اتحد المحل في كلا الدعويين واختلف السبب الذي قامت عليه كل منهما . كذلك فأنه من المقرر أن الحجية انما تكون لمنطوق الحكم لا لأسبابه الا اذا ارتبطت الأسباب بالمنطوق ارتباطا وثيقا بحيث لا يقوم بدونها .

ومن حيث أنه على مقتضى ذلك اذا كان الثابت أن موضوع الدعوى التي قضى فيها الحكم الصادر في ١٩٦٦/٤/١٨ المشار اليه -

هو طلب الحكم بأحقية السيد المذكور في ضم مدة خدمته السابقة تطبيقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ بيلما الطلب المعروض يتعلق بتعديل قرار منحه للوزارة واعتباره في الدرجة الثامنة (نظام قديم) من ١٩٣٧/٩/١ استناداً الى كادر سنة ١٩٣٩ وقرار مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ فان الحكم الذي صدر في هذه الدعوى لا يكون له حجية الأمر المقضى بالنسبة لهذا الطلب الأخير لاختلاف السبب الذي قام عليه عن ذلك الذي تأسست عليه الدعوى وبهذه المثابة لا تخول حجية الحكم دون بحث هذا الطلب طبقاً لما ينص القانون . أما ما أورده الحكم في أسبابه من إشارة الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ فإنه لا يحوز الحجية لعدم ارتباطه بمنطوق الحكم الذي يقوم بدونه .

ومن حيث أن ضم مدرسي التعليم الحر الى الوزارة قام أساساً على مبدأ مساواتهم بزملائهم مدرسي المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسي المدارس الحكومية ، وقد كشفت مذكرة اللجنة المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ عن صحة هذا النظر فأشارت الى أن وزارة المعارف العمومية أتبتت في تسوية حالة مدرسي مدارس التعليم الحر القواعد التي اتبعتها الوزارة مع مدرسي الحكومة وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسبين وقراري ١٩٤٥/٣/٥ ، ١٩٤٦/١٠/١٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقاً للقواعد المقررة . وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم في درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومي واعتبر من لا يخل منهم مؤهلاً في الدرجة الثامنة بعد مضي خمس سنوات في عمل فني تطبيقاً لكادر سنة ١٩٣٩ واتبع في ترقياتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومي وأقرت وزارة المالية هذا الاجراء بكتابها رقم ٧٨-١/٣٣٨١ بتاريخ ١٩٤٩/٣/٢٣ .

ومن حيث أن موظفي التعليم الحر الذين كانوا في خدمته في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ قد نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم

معينين في خدمة الحكومة • اعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وأن حقوقهم في هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ وهو القرار الذي تضمنته مذكرة اللجنة المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ومن ثم فإن القرارات الفردية التي تصدر بالتطبيق لذلك لاتعدو أن تكون قرارات تنفيذية لأوضاع نشأت بمقتضى القرارات المشار إليها ولا يحول التراخي في إصدارها دون انعطاف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار •

ومن حيث أنه ترتيباً على ذلك فإن قرار ضم السيد المذكور لخدمة الوزارة رقم ٢٩٥ الصادر في ١١/٣/١٩٥٨ استناداً الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ — يجب أن ينفذ بالتسوية التي نص عليها هذا القرار واذا خرج عليها باهدار مدققة السيد المذكور في التعليم الحر رغم ثبوتها يكون قد خالف قواعد قرار مجلس الوزراء المشار اليه ويتعين تصحيحه بما يتفق وقواعده ودون أن تلحقه الحصانة القانونية التي لاتنسحب على التسويات المستمدة مباشرة من القواعد التنظيمية التي قررتها •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد /
الحرس بالوزارة في تسوية حالته طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ المشار اليه •

(فتوى ٣٢٠ في ٤/٤/١٩٧٢)

قاعدة رقم (٣٤٣)

المبدأ :

موظفو التعليم الحر الذين ضمو الى وزارة التربية والتعليم تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ —
للقواعد الخاصة بتسوية حالاتهم — يعتبرون معينين في الحكومة بدءاً من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ويكتسبون مراكز ذاتية مباشرة من هذا

القرار — وضع القرارات الفردية التي تصدر بتنفيذ هذا — لا تعدو ان تكون قرارات تطبيقية او تنفيذية فينطفئ اثرها الى اول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

ملخص الفتوى :

في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ رفعت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء مذكرة بينت فيها نقلا عن كتاب لوزارة التربية والتعليم مؤرخ ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٠ حالة مدرسي التعليم الحر ، والمراحل التي مرت بها منذ سنة ١٩٤٣ حين شرعت الوزارة في تلك السنة في تعميم المجانية بالمدارس الابتدائية وقررت صرف مرتبات مدرسي المدارس الحرة ، خصما على اعتمادات الاعانة المقررة لهذه المدارس في ميزانية الوزارة الى منتصف يناير سنة ١٩٥٠ حتى صدر قرار تعميم المجانية في جميع مراحل التعليم ما عدا التعليم العالي . وخضعت المذكرة من ذلك الى ان وزارة التربية والتعليم طلبت الى اللجنة المالية اتخاذ الاجراءات اللازمة للموافقة على عدة أمور أرادت بها الوزارة معاملة الموظفين الذين سينضمون اليها الآن ، جملة ، معاملة زملائهم من المدرسين الذين نقلوا الى الوزارة من مجالس المديرية ومن المدارس الحرة قبل ذلك ، وهم الذين صدر في شأنهم قرار مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ وفي ١٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ ، وازافت مذكرة اللجنة المالية الى ذلك « فيما يتعلق بالطلب الخاص بالاحتفاظ لهم ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها ، وبكافة حقوقهم المكتسبة . » وما يترتب على ذلك من آثار — تقوم وزارة المالية الآن باجراء البحث اللازم بهذا الشأن ، وستقدم الى مجلس الوزراء بنتيجة هذا البحث في الوقت المناسب ، أما فيما يتعلق بالطلب الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة ، وندعيم للعمل بمدارس التعليم الحر ، خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ، ونقلهم الى الباب الأول — فقد تقدمت وزارة التربية والتعليم ببيان الكادر المقترح لهؤلاء الموظفين وهي ترى انشاء ١٠٦٤٤ وظيفة في ميزانية فرع (التعليم العام) موزعة ما بين الدرجات من الدرجة الرابعة الى الخامسة . ولا ترى وزارة المالية مانعا من الموافقة على

طلب وزارة التربية والتعليم في حدود المبلغ المطلوب وقدره ٩٠٠٠٠٠ ج في السنة ، غير أنه لما كان لا ينتظر أن يتم صدور القانون الخاص بفتح الاعتماد الإضافي اللازم قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، بعد انعقاد البرلمان — فإن المبلغ اللازم للمدة الباقية في السنة الحالية يقتصر على ٢٢٥٠٠٠ ج • وهو ما يقتضى فتح اعتماد اضافي به •

وقد وافق مجلس الوزراء على هذه المذكرة بجلسته المنعقدة في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، واعد مشروع القانون الخاص بفتح الاعتماد الإضافي المطلوب • وصدر بذلك القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ •

وفي ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ، تقدمت اللجنة المالية الى مجلس انوزراء بمذكرة بدأتها بالاشارة الى ما قضى به قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ • ثم عقيبت على ذلك ببيان نتيجة ما قامت به وزارة المالية من بحث بشأن الطلب الخاص بالاحتفاظ لموظفي التعليم الحر ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها وبكافة الحقوق المكتسبة للفنيين منهم والاداريين على السواء ، من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة في المعاش وفي اقدمية الدرجة والماهية والعلاوة اسوة بالمعاملة التي عومل بها زملائهم من موظفي مجالس المديريات وموظفي المدارس الحرة الذين ضمت مدارسهم للوزارة ، وعوملوا بقراري مجلس الوزراء الصادرين في ١٩٤٥/٣/٥ وفي ١٩٤٦/١٠/١٦ وأوضححت المذكرة القواعد التي اتبعتها وزارة التربية والتعليم في تسوية حالة مدرسي مدارس التعليم الحر والقواعد التي اقترحتها الوزارة المذكورة في هذا الصدد ، وفيما يتعلق بطريقة تثبيت هؤلاء المدرسين ، واشارت المذكرة بعد ذلك الى أن « اللجنة المالية بحثت هذا الموضوع ورأت ما يأتي :

١ — الموافقة على نقل جميع موظفي ومستخدمى مدارس التعليم الحر الذين ضموا الى خدمة الحكومة من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته من حيث الماهية والدرجة واقدميته فيها وموعد علاوته •

٢ — اما الذين عينوا في الحكومة قبل ١٩٥٠/١٢/١ فإن اللجنة ترى ان حالتهم قد سويت نهائيا باحتساب مدد خدمتهم المسابقة في

التعليم الحر كاملة في الاقدمية وتحديد الماهية ، طبقا لقرارى مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٣/٥ وفي ١٩٤٦/١٠/١٦ .

٣ — الموافقة على أن يفتح اعتماد اضافى آخر قدره ١٤٦٠٠٠ ج في ميزانية السنة المالية ١٩٥٠/١٩٥١ قسم ٩ « وزارة المعارف العمومية » فرع ٤ (التعليم العام) باب (ماهيات واجور ومرتبات) على أن يؤخذ من وفور الباب الثانى من نفس الفرع .

٤ — عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون معاشات ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفى الحكومة » .

وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على هذه المذكرة .

ويبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ يتضمن قاعدة عامة مؤداها ضم موظفى التعليم الحر القائمين بالعمل فيه في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الى وزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وهذه القاعدة تنطبق على كل من يصدق عليه وصف « الموظف في التعليم الحر » وقتئذ وهو الوصف الذى يجمع كافة الافراد الذين تسرى عليهم القاعدة ، بحيث لا يقتضى الامر لتطبيق القاعدة المذكورة الا مجرد تعيين من يتوافر فيه هذا الوصف بشخصه وبهذه المثابة فان القرار الفردى الذى يصدر في هذا الشأن يعد قرارا كاشفا عن توافر شروط الاستفادة من القاعدة المتقدمة في حق ذى الشأن . ومن ثم يرجع اثره الى التاريخ المحدد في قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ، وهو أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ .

وعلى مقتضى ما سبق — يكون لموظفى التعليم الحر تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ حق ذاتى في الضم الى خدمة الحكومة ويستمد هذا الحق من القرار المشار اليه مباشرة ، بحيث لا يتوقف نشوء المركز الخاص بذلك ، على صدور قرار به من جهة الادارة وان صدر مثل هذا القرار فان اثره لا يعدو مجرد

تنفيذ وضع نشأ من قرار مجلس الوزراء المشار اليه مباشرة .

ومما يؤيد هذا النظر أولا : ما جاء في مذكرة اللجنة المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء بقراره الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ سالف الذكر . من ان « المدرسين سينضمون الى خدمة وزارة المعارف الآن وان ضمهم الى خدمة الوزارة سيكون جملة » وان « الوزارة تطلب ضمهم اليها ، وتدبهم للعمل بمدارس التعليم الحر ، خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ، ونقلهم الى الباب الأول » . وهذه العبارات تقيد في وضوح ان مجلس الوزراء استهدف بقراره المشار اليه . تعيين جميع موظفي المدارس الحرة جملة في خدمة وزارة التربية والتعليم ولكنه لم يجعل هذا التعيين نافذا من تاريخ صدوره ، وانما أرجأ ذلك الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وهو التاريخ الذي اشارت اليه مذكرة اللجنة المالية الى أنه لا ينتظر صدور القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافي اللازم قبله ، لان البرلمان كان سينقذ عندئذ . ثانيا : ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ واضح في توكيد هذا المعنى ذلك انه صدر بالموافقة على « نقل جميع موظفي التعليم الحر الذين ضموا لخدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بالحالة التي كانوا عليها » . مما يفيد انه اعتبر هؤلاء الموظفين معينين في خدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وان مجلس الوزراء قد اعتبر هذا التعيين بمثابة « نقل من جهة الى أخرى » ولهذا احتفظ لكل منهم بحالته التي كان عليها من حيث الماهية والدرجة واقدميته فيها وموعد علاوته .

ثالثا : نص في الفقرة الرابعة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ المشار اليه على ان « المجلس انتهى الى عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون خاص ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفي الحكومة مما يفيد ان مجلس الوزراء اعتبر موظفي التعليم الحر المشار اليهم ، من موظفي الحكومة فعلا ، ومن ثم فلا مبرر لاستصدار قرار خاص بتثبيتهم مادامت هناك قواعد عامة للتثبيت ستسرى عند اقرار البرلمان لها على موظفي الحكومة جميعا .

ويخلص من كل ما تقدم — ان ما جرى عليه العمل في وزارة التربية والتعليم من ارجاع تواريخ نفاذ القرارات الفردية الصادرة بضم موظفي المدارس الحرة المشار اليهم ، الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ على أساس أن هذه القرارات الفردية هي مجرد أداة لتنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، والقانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ سلفي الذكر وانهما لا ينشئان بذاتهما مراكز جديدة، وانما تكشف عن مراكز ذاتية نشأت لهؤلاء الموظفين منذ أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، ان ما جرى عليه العمل في هذا الخصوص يكون صحيحا ومطابقا لحكم القانون ، وتأسيسا على ذلك فان ما يترتب على هذا الوضع من آثار يكون صحيحا ومن هذه الآثار ، اعتبار هؤلاء الموظفين موجودين فعلا في خدمة الحكومة قبل ١٩٥٢/٧/١ في خصوص تطبيق القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٢ بشأن المعادلات الدراسية . ومن ثم تصح كل تسوية اجريت لاي منهم ، طبقا للقانون المشار اليه متى توافرت في حقه سائر الشروط الاخرى وذلك أيا كان تاريخ صدور القرار أو الاذن الخاص بضمه الى خدمة الحكومة كما تصح كل ترقية عادية أو قانونية، تألها أي من هؤلاء الموظفين على أساس الاقدمية التي حددت طبقا للتسويات المشار اليها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان موظفي التعليم الحر الذين كانوا في خدمته في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ قد نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم معينين في خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وان حقوقهم في هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ وان القرارات الفردية التي تصدر بتنفيذ ذلك لا تعدو أن تكون قرارات تطبيقية أو تنفيذية لاوضاع نشأت بمقتضى القرار المشار اليه وبهذه المثابة ينحطف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

(غتوى ١٠٤٣ في ١٩٦٠/١٢/٣)

قاعدة رقم (٣٤٤)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠/٩/١٩٥٠ الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى وزارة التربية والتعليم وندبهم للمعمل بمدارس التعليم الحر - عدم سريانه على من يعين منهم بالوزارة وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

اذا ثبت أن المدعى دخل في ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ في خدمة وزارة التربية والتعليم ، كان دخوله في ذلك التاريخ تعيينا لأول مرة في الحكومة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ولم يكن دخوله اذن بالتضم تقييدا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف وبكادر رجال التعليم الحر . ليس لأنه كان يعمل بكنية الاميريكان بأسبوط وهي مدرسة جرة غير معانة أو لأن دخوله في خدمة الوزارة قد حدث بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليس لكل أولئك فحسب ، بل أيضا لأنه دخل الخبومة بقرار كن مفحفا غاية الافصح عن ارادة الوزارة في تعيينه بالتطبيق لاحكام القانون المذكور لأول مرة في الحكومة اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، فقد أحالت ديهاجة لقرار الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له . كما أحالت الى نتيجة امتحان مسابقة ديوان الموظفين رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٥ بترشيح ١٣٠ للمواد للتجريبية و ٦٦ للمواد الاجتماعية و ٦٥ للمواد الزراعية و ٥١ للغة الانجليزية . ثم أحالت الى مسوغات التعيين المقدمة ممن شملهم القرار وقرارات القومسيون الطبي العام بلياقاتهم للدخول في الخدمة طبيا للوظائف الدائمة . ونصت المادة الأولى من القرار على تعيين من شملهم القرار (ومن بينهم المدعى) الناجحين في مسابقة ديوان الموظفين رقم ٣٣

لسنة ١٩٥٥ في وظيفة مدرس من الدرجة السادسة الفنية العالية الدائمة اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، وعلى أن يكون التعيين تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . فالقرار اذن قد حوى جميع مقومات التعيين لأول مرة في الحكومة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة سواء من حيث مسوغات التعيين وثبوت اللياقة الصحية أو من حيث اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بنجاح أو من حيث التعيين في أدنى الدرجات في الكادر الفني العالي أو من حيث التعيين تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . فلا شبهة في أن المدعى لايمتثل بحكم هذا القرار من موظفي وزارة التربية والتعليم إلا اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ .

(طعن رقم ١٢٩٠ ، ١٥٥٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٨/١١/١٩٦١)

تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٢/٥ بضم مدة الخدمة السابقة في التعليم الحر — تفريقه بين طائفتين من موظفي التعليم الحر — الموظفين الذين يعملون في التعليم الحر وعينوا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار ، والمدرسون الذين يعملون في التعليم الحر وقت صدور القرار — قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٦/١٠/١٦ بقصر تطبيق القرار الأول على من ينقل الى وظيفة مدرس بالحكومة .

ملخص الفتوى :

وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ على ما اقترحت وزارة المالية ، وأصدرت الوزارة كتابا دوريا بتاريخ ١٩ من مايو سنة ١٩٤٥ جاء فيه :

« هـ — الموظفين الذين كانوا يعملون في التعليم الحر وعينوا في

خدمة الحكومة ، تحسب مدة خدمتهم السابقة في التعليم الحر كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية .

و — المدرسون الذين مازالوا يشتغلون في التعليم الحر تحسب مدد اشتغالهم بالتعليم كاملة لهم ، ومن يعين منهم في خدمة الحكومة في المستقبل تحسب له المدة كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية ويعامل من حيث التثبيت طبقاً للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة .

والمستفاد مما تقدم أن قرار مجلس الوزراء قد فرق بين طائفتين من موظفي التعليم الحر افراد لكل منهما فقرة خاصة : الطائفة الأولى هم الموظفون الذين كانوا يعملون في التعليم الحر وعينوا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار ، ولفظ « الموظفون » هنا جاء عاماً مطلقاً يشمل المدرسين وغيرهم من موظفي التعليم الحر . والطائفة الثانية هم المدرسون الذين مازالوا يعملون في التعليم الحر وقت صدور القرار . ومن ثم فلا محل للقول بأن الفقرة « هـ » تشمل موظفي التعليم الحر سواء عينوا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار أو بعده ، والا ما كان مجلس الوزراء في حاجة الى افراد المدرسين وخدمتهم بفقرة مستقلة أوردت لهم حكماً خاصاً ، يؤيد هذا النظر أن الفقرة « و » نصت على أن أحكامها تشمل من يعين من المدرسين في خدمة الحكومة مستقبلاً ، في حين خلت الفقرة « هـ » من مثل هذا الحكم مما يفيد أن مجلس الوزراء قصر أحكامها على من عين فعلاً في خدمة الحكومة قبل صدور القرار . ومن ناحية أخرى فإن ذلك القرار لم يشترط في الفقرة « هـ » أن يكون الموظف الذي كان يشتغل في التعليم الحر وعين بالحكومة قد عين في وظيفة التدريس ، الا أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٠/١٩٤٦ قد نص على ما يأتي ، رداً على استفسار خاص عما إذا كان قرار ١٩٤٥/٣/٥ ينطبق على حالة مدرس عين كاتباً بالحكومة : — « واللجنة المالية ترى أن قرار ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ قاصر على من ينقل من التعليم الحر الى وظيفة مدرس بالحكومة ، وأما من ينقل من التعليم الحر الى وظيفة كتابية في الحكومة فتسرى عليه القواعد العامة المتعلقة بحساب مدد الخدمة السابقة ، فان كانت هذه القواعد العامة قائمة نفذت عليه وان كانت موقوفة الجبل بها فلا تطبق عليه » . فهذا

القرار الأخير المفسر لقرار ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ هو تطبيق للقرار الأخير على مدرسي التعليم الحر الذين يمينون في خدمة الحكومة في وظائف التدريس وترك من عداهم من موظفي التعليم الحر لأحكام القواعد العامة في ضم مدة الخدمة السابقة المعمول بها ، ولما حصل للاعتراض على ذلك بأن قرار ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ كان خاصا بمدرس عين كاتباً بالحكومة ، وعلى هذا فهو لا يسرى على من كان كاتباً بالتعليم الحر وعين كاتباً بالحكومة ، إذ أن هذا القول مردود بأن القرار قد جاء في صيغة عامة ، واشترط لتطبيق أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ أن يكون التعيين في وظيفة مدرس في الحكومة ، والقول بغير ذلك يؤدي إلى نتيجة غير معقولة ، إذ أن مدرسي التعليم الحر الذين يمينون في وظائف كتابية بالحكومة تضم لهم نصف مدة خدمتهم بالتعليم الحر تطبيقاً للقواعد المعمول بها ، بينما من كان كاتباً بالتعليم الحر وعين كاتباً بالحكومة تضم له مدة خدمته السابقة كاملة تطبيقاً لقرار ٥/٣/١٩٤٥ . وهذه بلا شك نتيجة لم يقصد إليها مجلس الوزراء هذا فضلاً عن أن مجلس الوزراء — وهو صاحب الشأن الأول في تفسير قراراته — قد أفصح في صراحة وجلاء عما يقصده بقرار ٥/٣/١٩٤٥ بقصر تطبيقه على من يمين بوظيفة مدرس بالحكومة .

(مئوي ١٥١ في ١٩٥٥/٦/٧)

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

مدة الخدمة السابقة بالتعليم الحر — ضمها وفق قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ — يتم بصورة حتمية لا تترخص فيها — يترتب تلقائياً وبغير توقف على طلب من ذوي الشأن — المهلة المقررة للتقديم طلب ضم مدة الخدمة طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢١ من مايو سنة ١٩٤٧ — يتقيد بها في شأن مدرسي التعليم الحر — أساس ذلك أن قواعد ضم مدة خدمتهم ينظمها قرار خاص لا صلة له بالقرار العام وقبوله — للخاص بقيد العام لا العكس .

ملخص الحكم :

يبين من استقراء مذكرة اللجنة المالية رقم ٩٥٧/٩ معارف والتي وافق عليها مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ انه ورد في البند الثاني منها ان وزاره المعارف ارسلت الى وزارة المالية كتابا في ١٢ من يونية سنة ١٩٤٤ بحساب مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر بأكملها للمدرسين لأنه بحكم قانون التعليم الحر أصبح هذا التعليم خاضعا لنظم الوزارة وتعليماتها — وأصبح موظفوه يعاملون المعاملة المقرر قلزملاهم من موظفى الوزارة — وافراد الفريقين تخرجوا من معاهد واحدة ويؤدون مهنة التدريس في مدارس مستواها واحد والوزارة تستفيد بترشيح هؤلاء لدارسها الأميرية نظرا للخبرة والمدان اللذين يكتسبها هؤلاء المدرسون من مزاولة مهنة التدريس بالمدارس الحرة ، فضلا عن أن ترشيحهم الأول للمدارس الحرة لا يتم الا بموافقة الوزارة — ونظرا لأن شكاوى جميع هذه الطوائف جديرة بالعطف وتأمل الوزارة أن يكون تحقيقها وسيلة من وسائل رفع مستوى التعليم بصفة عامة . لذلك تقترح الوزارة حساب مدتهم كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية ويعاملون من حيث التثبيت طبقا للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة — وانتهت المذكرة الى الآتى :

(وقد استعرضت اللجنة المالية جميع هذه الحالات فألقتها جديرة بالناية ورأت ان الأمر يستدعى تسوية الموقف بحيث ينال هؤلاء جميعا معاملة عادلة يبررها انتماء معظمهم الى هيئة التعليم في البلاد وقضاؤهم ردحا طويلا من عمرهم في مهنة سامية أغراضها شاقة واجباتها ، لذلك فقد رأت اللجنة فيما يتعلق بالمدرسين الذين مازالوا يشغلون بمدارس التعليم الحر الموافقة على حساب المدة كاملة لهم — على أن من يعين منهم في خدمة الحكومة في المستقبل تحسب له المدة كاملة في الأقدمية وتحديد الدرجة ويعامل من حيث التثبيت طبقا للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة) .

ومفاد ما سلف ان وزارة التربية والتعليم جنحت الى معاملة طائفة مدرسى التطعيم الحر معاملة خاصة تقديرا لما أدوه للتعليم من خدمات ،

فاقتترحت حساب مدة خدمة من يعين منهم في خدمة الحكومة وقتذاك ومبتقبلا في الأقدمية وتحديد الدرجة والمهنية ووافقتها وزارة المالية على هذا الاقتراح ، استصدرت قرارا خاصا من مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ ومن ثم فان حق مدرسي التعليم الحر في ضم مدة خدمتهم كاملة لمن يعين منهم في خدمة التعليم الحكومي انما يتم بصورة محتمة لا ترخص فيها بل وبطريقة تلقائية غير متوقفة على طلب من ذوى الشأن وتفريعا على ما سلف فان ما ذهب اليه ادارة قضايا الحكومة من أن الطاعن كان يتعين عليه ان يقدم طلبه خلال المدة المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ لا يسرى في حق مدرسي التعليم الحر الذي ينظم قواعد ضم مدد خدمتهم السابقة قرار خاص لا صلة له بالقرار العام وقيوده اذ من المقرر ان الخاص يقيد العام لا العكس .

(طعن رقم ١٥٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٥)

الفرع الثاني

التعليم الخاص

أولا : اعانة الاجار :

قاعدة رقم (٣٤٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في شأن التعليم الخاص — اعانة الاجار شرعت لتقابل اجار المكان الذي تشغله المدرسة — منحها من الملامات التي ترخص فيها جهة الادارة في حدود القانون والمصالح العام — مبنى المدرسة الموقوف أو المتبرع به — انتقاء حكته التي شرعت من اجلها الاعانة .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ٢١ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في شأن

التعليم الخاص الواجب التطبيق — تنص على أنه « يجوز للمجالس المحلية أن تمنح المدارس الخاصة اعانة مالية بناء على اقتراح مديرية التربية والتعليم المختصة : مما يجوز للوزارة أن تمنح اعانات ويصدر بتنظيم هذه الاعانات وشروط منحها قرار من وزير التربية والتعليم — وتنص المادة ٣٨ من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٧٠/٤١ في شأن اللائحة التنفيذية للقانون على أنه يجوز للمجالس المحلية بناء على اقتراح مديرية التربية والتعليم المختصة أن تمنح اصحاب المدارس الخاصة التي تطبق نظام المجانية الاعانات المالية الآتية :

١ — أعانة ايجار وذلك مقابل ايجار المكان الذي تشغله المدرسة .

كما تنص المادة ٣/٣٩ على أنه اذا كان مبنى المدرسة موقوفا عليها وتبرعا لها فلا تستحق أعانة الايجار .

ومن حيث أن مؤدى هذه النصوص ان أعانة الايجار قد شرعت لتقابل ايجار المكان الذي تشغله المدرسة ، وأن منحها الملاءمات التي تترخص فيها جهة الادارة في حدود القانون والصالح العام ، فاذا كان مبنى المدرسة موقوفا أو تبرعا منه امتنع استحقاق الاعانة اذ ليس شمة موجب في حالة الوقف أو التبرع بالمبنى والاقتضاء ايجار عنه وبالتالي لا تستحق الاعانة المقررة مقابل هذا الايجار .

ومن حيث أنه ولئن كان ذلك ، فإن النص المانع من استحقاق الاعانة القائم على الاساس المتقدم ، يجرى اعمال حكمه على مبنى المدرسة المشتري بمال متبرع له ، مثله مبنى المتبرع به ابتداء لاتحاد العلة اذ لا فرق في الحكم بين التبرع ابتداء بمبنى المدرسة وبين التبرع بمال أشتري به ذلك المبنى في الحالتين أمصرف التبرع الى مال ماله مبنى المدرسة . ومن ثم فإن مناط الحكم في شأن استحقاق اعانة الايجار من عدمه هو التبرع سواء ابتداء بمبنى المدرسة أو بمال أشتري به ذلك المبنى ، فاذا تم الشراء بمال متحصل تبرع فلا تستحق عنه الاعانة .

ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها :

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

عدم جواز تعيين صاحب المدرسة الخاصة التى يتولى نظارتها على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم — أساس ذلك أن تعيين صاحب المدرسة فى هذه الحالة ليس من شأنه أن تزايله صفته كصاحب لهذه المدرسة مما يجعله يؤدى عملا تجاريا ينطوى على مضاربة بقصد تحقيق الربح وهو أمر يحظر الجمع بينه وبين الوظيفة العامة طبقا لنص المادة ٥٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — اذا تصرف صاحب المدرسة فى مدرسته للغير بما يترتب عليه زوال ملكيته لها يمكن حينئذ تعيينه فى احدى الوظائف العامة •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٣ من قانون التعليم الخاص رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ تنص على أنه يجب أن يتوفر فيمن يدير مدرسه خاصة وفى ناظرها وفيمن يقوم بالتدريس أو بأى عمل آخر من أعمال التعليم أو الاشراف أو الادارة الشروط الآتية :

(ز) ألا يكون من العاملين بالدولة الا اذا كان منتدبا أو معارفا وفقا لحكم المادة ٣٠ من هذا القانون ••••• كما تنص المادة ٥٣/١١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ••• — أن يزاول أعمالا تجارية وبوجه خاص أن يكون له مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته •

ومن حيث أنه بغض النظر عن تفسير المادة ٣٣ من قانون التعليم الخاص ، فإنه لما كان تعيين صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ليس من شأنه

أن تزايله صفته كصاحب لهذه المدرسة مما يجعله يؤدي عملا تجاريا ينطوى على مضاربه بقصد تحقيق الربح وهو أمر يحظر الجمع بينه وبين الوظيفة العامة ، خاصة وأن هذا العمل - وله فيه مصلحة - يتصل بأعمال الوظيفة - ومن ثم ينطوى تحت الحظر الذى أشارت اليه المادة ١١/٥٣ من نظام العاملين المدنيين ، الأمر الذى يحول دون تعيينه على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ، وبهذه المثابة فإذا ارتفع هذا المانع بأن يتصرف فى مدرسته للغير بما يترتب عليه زوال ملكيته لها أمكن حينئذ تعيينه فى إحدى الوظائف العامة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز تعيين أصحاب المدارس الخاصة المجانية المعانة على فئات مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم .

(ملف ٢٣٢/٣/٨٦ - جلسة ١٠/٢٧/١٩٧٤)

ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتعليم الخاص :

قاعدة رقم (٢٤٩)

المبدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التعليم الخاص - النص فى المادة ٣٤ على حساب مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٥٨ - هذه المدد لا تضم كاملة الا اذا كان الالتحاق بالوظائف العامة فى تاريخ لاحق للعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ - أساس ذلك - هذا القانون ذو أثر مباشر ولم يتضمن أثرا رجعيا .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التعليم الخاص ينص فى المادة ٣٤ منه على أن « تحسب مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص

كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وذلك وفقا للقواعد والشروط الاخرى المقررة في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية » . كما ينص هذا القانون في المادة ٤٥ منه على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، وهو ما تم في ٢٣ من يناير سنة ١٩٦٩ .

ومفاد ذلك أن مدد العمل السابقة التي قضيت في التعليم الخاص لاتضم كاملة الا اذا كان الالتحاق بالوظائف العامة قد تم في تاريخ لاحق للعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ ، وذلك لأن القانون بوجه عام يحكم المراكز القانونية التي تتم بعد العمل به ، وهذا هو مجال تطبيقه الزمني ، فيسري القانون بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يسري بأثر رجعي على الوقائع السابقة عليه . وقد أفصح المشرع في المادة ٤٥ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه عن ارادته في أن يعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وآلا تجاوز أحكامه هذا التاريخ، ومن ثم فإن الحكم الذي تضمنه نص المادة ٣٤ من هذا القانون يطبق على كل من التحق بالوظيفة العامة اعتبارا من تاريخ العمل به ، ولايسري بأثر رجعي على من التحق بالوظيفة العامة في تاريخ سابق على ذلك .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى أن مدد العمل السابقة التي قضيت في التعليم الخاص لاتضم بالكامل الا اذا كان الالتحاق بالوظيفة العامة قد تم في تاريخ لاحق على العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ .
(ملك ٢٤٨/١/٨٦ — جلسة ١١/١٨/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٣٥٠)

المبدأ :

أحقبة العاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن التطعيم الخاص في ضم مدد خدمتهم بالتطعيم

الخاص كاملة طبقا لنص المادة ٣٤ من ذلك القانون — أساس ذلك أن هذه المادة تعيل في الضم على أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ التى قصد منها المشرع افادة كل من تنطبق عليه أحكامه من قواعد ضم مدد العمل السابقة سواء كان موجودا بالخدمة وقت صدوره أو سيعين مستقبلا ومن ثم فانه لالوجه للمغايرة فى الحكم عند ضم مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص بين من يعين بعدالعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ وأولئك الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل به القول بغير ذلك يؤدى الى نتائج شاذة لم يقصدها المشرع وهى تفضيل الحديث على القديم •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٤ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن التعليم الخاص تنص على أن تحسب مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وذلك طبقا للقواعد والشروط الاخرى المقررة فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية وأن المادة ٤٥ منه تنص على أن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وهو ماتم فى ٢٣ يناير سنة ١٩٦٩ •

ومفاد ذلك أنه فيما عدا القدر الواجب ضمه من مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص وهو ما أكدت المادة المذكورة بانها تتضمن كاملة فان هذا الضم يخضع فى باقى أحكام شروطه للأحكام الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية ومن ثم فانه يتعين أن يؤخذ فى الاعتبار عند تطبيق نص المادة ٣٤ أنفة الذكر ما جاء بالمادة الثالثة من القرار الجمهورى المشار اليه والتى تنص على أن « يشترط لحساب مدد العمل السابقة أن يتقدم الموظف بطلب ضمها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات فى ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القرار والا سقط حقه فى حساب هذه المدة أما من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها فى

الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه مسوغات تعيينه دون حاجة الى تنبيه والا سقط حقه نهائيا في ضمها والواضح من هذه المادة أن المشرع قصد أفادة كل من تنطبق عليه أحكام القرار سالف الذكر من قواعد ضم مدد العمل السابقة سواء كان موجودا بالخدمة وقت صدوره أو سيعين مستقبلا ومن ثم بينت الأحكام المنظمة لطلب الضم بالنسبة لكل منهما ، وما دام أن ذلك هو ما يعبر عن إرادة المشرع التي ضمنها نصوصا صريحة في القرار المذكور فإنه لا وجه — والمادة ٣٤ تحين في الضم على أحكامه — للمغايرة في الحكم عند ضم مدد العمل السابقة في التعليم الخاص بين من يعين بعد العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ ، وأولئك الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به . ومما يؤكد هذا النظر أن المشرع لم يشترط لضم مدد العمل السابقة طبقا لأحكام القانون المذكور الالتحاق بالخدمة بعد تاريخ العمل به وإنما كل ما اشترطه أن تكون هذه المدد قد قضيت بعد العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٥٨ . وبهذه المثابة فإن القول بقصر الضم على من يمينون بعد العمل به فيه تفويت لقصد الشارع وهو عدم اهدار هذه المدة وقد اكتسب فيها الموظف خبرة تعود بالفائدة على العمل الحكومي خاصة بعد ما أحكم المشرع نظام العمل بالمدارس الخاصة وأحاطه بضمانات معينة في ظل العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٥٨ كما يؤدي الى نتائج شاذة هي تفضيل الحديث على القديم ، وهذه النتيجة لم يقصدها المشرع بل وتصطدم مع الأحكام التي أحال اليها في صدد ضم مدد العمل السابقة وغنى عن البيان انه لا يغير من هذا كله ما نصت عليه المادة ٤٥ من تقرير العمل بالقانون من تاريخ نشره طالما أن ذلك وأن كان لا يحول دون اجراء التسوية بالنسبة للموجودين في الخدمة في تاريخ العمل به طبقا لما سبق تفصيله . فان هذه التسوية لا تنتج آثارها الا من تاريخ العمل به باعتبار أنه هو الذي أنشأ الحق في الضم وبالتالي فلا يترتب على هذا الضم الطعن في القرارات الادارية الصادرة قبل تاريخ العمل بذلك القانون أو صرف أية فروق مالية ترتبها التسوية في تاريخ سابق .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية العاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في

ضم مدد خدمتهم بالتعليم الخاص كاملة طبقا لنص المادة ٣٤ من ذلك القانون .

(ملف ٢٨٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٤/٩)

رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة :

قاعدة رقم (٢٥١)

المبدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في شأن التعليم الخاص يلتقى على عاتق مديرية التربية والتعليم بالمحافظة مسؤولية الاشراف والرقابة على المدارس الخاصة منذ بداية الترخيص بالمدسة اذ اوجب أن يكون موقع المدرسة ومبناها ومرافقها وتجهيزاتها مناسبة لمقتضيات رسالتها ومطابقة للمواصفات التي يصدر بها قرار وزير التربية والتعليم — الأحكام التي نص عليها القانون كشرط للترخيص بفتح المدرسة الخاصة وأن كانت حسبما يبدو شروط بداية لامكان منح الترخيص الا أنها بطبيعة الحال وبحكم اللزوم شروط استمرار لانها تتعلق بمدى صلاحية المبنى لان يكون فصولا دراسية — نتيجة ذلك : أن لمديرية التربية والتعليم بالمحافظة اتخاذ الاجراءات اللازمة بما يكفل الطمانينة والامان لمرتادي المدرسة من التلاميذ والمدرسين .

ملخص الحكم :

من حيث أنه يبين من مطالعة أحكام القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ اشارة اليه أنه يلتقى على عاتق مديرية التربية والتعليم بالمحافظة مسؤولية الاشراف والرقابة على المدارس الخاصة منذ بداية الترخيص بالمدسة اذ اوجب أن يكون موقع المدرسة ومبناها ومرافقها وتجهيزاتها مناسبة لمقتضيات رسالتها ومطابقة للمواصفات التي يصدر بها قرار وزير التربية والتعليم ، ويقدم طلب فتح المدرسة الخاصة الى المديرية على النموذج المعد لهذا الغرض ، وتقوم المديرية ببحث الطلب

في ضوء احتياجات المحافظة لهذا النوع من التعليم وفي ضوء التخطيط العام للتربية والتعليم ، وعلى المديرية معاينة مبنى المدرسة ومشتلاته بواسطة لجنة فنية وأن تخطر صاحب المدرسة بصلاحيه المبنى وجميع محتوياته أو نواحي النقص في كل من هذه العناصر خلال خمسة عشر يوما ، وعلى صاحب المدرسة إستكمال نواحي النقص التي تشير اليها المديرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره ، وعلى المديرية اعادة المعاينة وفحص الاستيفاءات والتعديلات المطلوبة واخطار صاحب المدرسة بقرارها خلال خمسة عشر يوما أخرى ٠٠ وليس من ريب في أن الاحكام التي نص عليها القانون المذكور كشرط للتخصيص بفتح المدرسة الخاصة وأن كانت - حسبما يبدو - شروط بداية لا يمكن منح الترخيص إلا أنها بطبيعة الحال وبحكم اللزوم شروط استمرار لأنها تتعلق بمدى صلاحية المبنى لأن يكون فصولا دراسية فيتمتع والحالة هذه أن يكون محاطا بسياسات كاف من الأمان يكفل المحافظة وتحقيق السلامة لمبتدائيه من التلاميذ والمدرسين عند مباشرة النشاط التعليمي فيه .

ومن حيث أنه يبين من السرد التفصيلي لواقعات النزاع ومراحل تطوره أن مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان أخطرت صاحب المدرسة المذكورة في ٢ من يونيه سنة ١٩٦٩ بالاصلاحات والقرميئات اللازمة لمبنى الجناح القبلي بالمدرسة وطلبت اصلاحها وحددت له مهلة خمسة عشر يوما إلا أنه تقاعس ولم يقوم بأي إجراء يستفاد منه حديثه في البدء في تنفيذ الاصلاحات مما اضطرر معه المديرية الى اخطاره في ٢١ من يونيه سنة ١٩٦٩ بأنها استغنت عن هذا الجناح . وعندما قدم شكواه قامت لجنة أخرى بمعاينة الجناح في ٢٧ من يوليو سنة ١٩٦٩ وتبين لها انه لم تجر به أية اصلاحات من أى نوع كان حتى هذا التاريخ . وأنه ولئن كان المدعى قد أخطر المديرية بعد ذلك في ١٧ من أغسطس سنة ١٩٦٩ بأنه سيتم الاصلاحات في نهاية شهر أغسطس سنة ١٩٦٩ إلا أن المديرية رأت انه بقي على استئناف الدراسات بالمدراس وقت قصير لا يسمح بمثل تلك الاصلاحات المطلوبة للجناح البصري رغم تكرار استعجال انتهائها فضلا عن انها تقل بكثير عن تلك المطلوبة للجناح القبلي ، الأمر الذي اقتضى من المديرية حرصا على صالح

التلاميذ ومستقبل الدراسة التى يجب أن تبدأ فى موعدها المحدد عدم الموافقة على إعادة النظر فى قرارها بالاستغناء عن الجناح القبلى من المدرسة وبذا تكون مديرية التربية والتعليم قد سلكت مع المدعى ما يوجب القانون من اجراءات اذ منحته وقتا غير قصير للقيام بالاصلاحيات المطلوبة منه وأجريت أكثر من معاينة على الطيبة فلم يتحقق المطلوب خصوصا وأن الأمر يمس مرفق التعليم الذى يتعين أن تكون امكانياته من جميع الوجوه متاحة قبل بدء الدراسة وأن يكون مبنى المدرسة الذى يتلقى فيه التلاميذ علومهم يوفر لهم الصلاحية والأمن وهى أمور لا تحتمل بطبيعتها التأخير أو التسويف .

ومن حيث أنه ترتبنا على ماتقدم واذ قررت مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان الاستغناء عن الجناح القبلى من المدرسة المذكورة فان قرارها يكون قائما على سنده القانونى مستقلا من أصول سائفة تنتجه وتؤدى اليه وبالتالي يكون بمنأى عما يوجه اليه من مخالفة لحكم القانون .

ومن حيث أنه لايقدر فى هذا النظر المتقدم ما قد يثار بأن قرار الاستغناء عن مبنى الجناح القبلى صدر من لجنة شئون التعليم الخاص بمحافظة أسوان لا من مديرية التربية والتعليم بها ذلك لأن هذه اللجنة — حسبما يبين من تشكيلها — مكونة من وكيل مديرية التربية والتعليم رئيسا وعضوية كل من مدير الشئون المالية والادارية ومديرى التعليم الثانوى ومدير الخدمات التعليمية وهى كلها — كما يبدو — عناصر تعمل فى نطاق مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان وقد اعتمد مدير التربية والتعليم وهو على رأس العاملين بالمديرية القرار فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٦٩ ، فعمل اللجنة والحالة هذه بمثابة أعمال تحضيرية أو دراسات تمهيدية اعتمدها المدير المسئول الذى يمثلها قانونا ، هذا فضلا عن أن مديرية التربية والتعليم سبق أن أخطرت المدعى فى ٢ من يونية سنة ١٩٦٩ بكتاب وقعه مدير عام مديرية التربية والتعليم بأن المديرية قررت الاستغناء عن هذا الجناح ، كما أخطرتة أيضا فى ٢٦ من أغسطس سنة ١٩٦٩ بكتاب وقعه كذلك مدير عام مديرية التربية والتعليم يتضمن انه لايمكن للمديرية إعادة النظر

في قرارها بالاستغناء عن الجناح القبلى وغنى عن البيان أن مديرية التربية والتعليم بالمحافظة هى الجهة التى أناط بها القانون المذكور بسلطة الاشراف والرقابة على مبانى المدارس الخاصة ولها — بطبيعة الحال — أن تتخذ من الاجراءات ما يكفل الطمأنية والأمان لمرتادى المدرسة من التلاميذ والمدرسين .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ ذهب غير المذهب المتقدم فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون في تطبيقه وتأويله مما يضمن معه الحكم بالغائه ورفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .
(طعن رقم ٤٠٦ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/٢٩)

خامسا : الاجراءات التى تتخذ في حالة مخالفة المدرسة لاحكام القانون :

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

**قانون التعليم الخاص رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٨ ولائحته التنفيذية
الاجراءات التى تتخذ في حالة المخالفة لاحكامه :**

ملخص الحكم :

قانون التعليم الخاص رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ ولائحته التنفيذية اجاز لمديرى التربية والتعليم المختص في حالة ثبوت مخالفة المدرسة الخاصة المجانية المعانة أو مخالفة صاحبها لاي حكم من احكام القانون أن يتخذ اجراء من الاجراءات الاتية : ١ — وقف صرف الاعانة ٢ — الوفاء بالالتزامات المالية التى اقل بها صاحب المدرسة وذلك خصما من الاعانة ٣ — الاستيلاء على المدرسة مؤقتا حتى نهاية العام والعقوبات سائلة البيان شخصية لصيقة بالمدرسة ، فلايجوز توقيع أى جزاء من هذه الجزاءات على مدرسة خاصة مجانية معانة اذا كانت مدرسة أخرى قد خالفت احكام القانون أو لائحته التنفيذية ولو كانت المدرستان مملوكتين لشخص واحد .

(طعن رقم ٦٨١ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/٥)

سادسا : لجنة شؤون التعليم الخاص :

قاعدة رقم (٣٥٣)

المبدأ :

الميعاد الواجب مراعاته عند إخطار أصحاب المدارس المطلوب عرض أمرها على اللجنة — هذا الميعاد المنصوص عليه في المادة ٢٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم المدارس الخاصة هو ميعاد تنظيمي — عدم مراعاة هذا الميعاد لا يترتب عليه بطلان القرار .

ملخص الحكم :

أن الميعاد المنصوص عليه في المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم المدارس الخاصة هو ميعاد تنظيمي لا يترتب على عدم مراعاته بطلان القرار إذ أجازت المادة المذكورة دعوة اللجنة الى الانعقاد دون التقية بالمواعيد المنصوص عليها ، كما أن دعوة غير الأعضاء للمثول أمام اللجنة أمر تقديرى للجنة باعتبار أن الأصل أن يقدم صاحب الشأن دفاعه الى اللجنة مكتوباً ومتى كان ذلك وكان المدعى قد أخطر بميعاد الجلسة قبل انعقادها بثلاثة ايام لابداء دفاعه وأصدرت اللجنة قرارها بعد الاطلاع على الاوراق التي حوت وجهات النظر المختلفة في النزاع لذلك يكون هذا السبب من أسباب الطعن غير قائم على أساس سليم .
(طعن رقم ٢٩٤ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٨/٥/١٩٦٨)

سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب أن يكون شخصا اعتباريا :

قاعدة رقم (٣٥٤)

المبدأ :

عدم انطباق حكم المادة ١٢٠ من قرار وزير التعليم رقم ٧٠ لسنة

١٩٨٢ في شأن التعليم الخاص مع حكم المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون التعليم .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون التعليم اشترطت في صاحب المدرسة الخاصة التي يرخص في انشائها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون المذكور أن يكون شخصاً اعتبارياً متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية وبالنسبة للمدارس القائمة وقت صدور هذا القانون ولا يملكها أشخاص اعتباريون فتعتبر مرخصاً لها بالعمل طوال مدة بقاء صاحبها على قيد الحياة . وبمقتضى المادة الثانية من مواد إصدار القانون المذكور فوض المشرع وزير التعليم في إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ القانون ، كما فوضه بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم - في إصدار الأحكام التي يقتضيها نظام الدراسة أو الخطط الدراسية أو مناهج الدراسة أو نظم الامتحانات أو غير ذلك من الأحكام اللازمة خلال فترة الانتقال التي يحددها الوزير بقرار منه . وتنفيذاً لهذا التفويض أصدر وزير الدولة للتعليم القرار رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ في شأن التعليم الخاص الذي تضمنت مادته ١٨ النص على أنه مع مراعاة أحكام المادة ٥٨ من قانون التعليم يشترط في صاحب المدرسة الخاصة ما يأتي :

١ - أن تثبت له الشخصية الاعتبارية التي ليس من أغراضها الاتجار . . واشترطت المادة ١٩ من ذات القرار فيمن يمثل الشخص الاعتباري صاحب المدرسة أن يكون من مواطني جمهورية مصر العربية، وقضت المادة ١٢٠ منه بإعطاء المدارس القائمة المملوكة لأشخاص اعتباريين لا يتمتعون بجنسية جمهورية مصر العربية مهلة ببيسة من تاريخ العمل بهذا القرار لتعديل أوضاعهم وفقاً لنص المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ سالفه البيان .

ولما كان مفاد المادة ٥٨ من القانون المذكور أن المشرع وضع حكماً وقتياً للمدارس الخاصة وقت صدوره والتي يملكها أشخاص طبيعيين

باعتبار هذه المدارس مرخصا لها طوال مدة بقاء أصحابها على قيد الحياة فيكون المشرع لم يتعرض بالنص للمدارس الخاصة التي يملكها أشخاص اعتباريون غير متمتعين بجنسية جمهورية مصر الموجودة ومن ثم يبقى حكم هذه المدارس خاضعا للقواعد السارية قبل العمل بهذا القانون الجديد بغير تعديل ، ولو كان المشرع يهدف الى عكس ذلك لنص صراحة على اعادة تنظيم وضع المدارس القائمة وقت العمل بالقانون المذكور ويملكها أشخاص اعتباريون غير متمتعين بجنسية مصر العربية ، كما هو الشأن بالنسبة للحكم الوقتي الخاص بالمدارس التي لا يملكها أشخاص اعتباريون * وبذلك يكون ما جاء بقرار وزير التعليم المشار اليه ، من إعطاء أصحاب هذه المدارس التي لا يملكها أشخاص غير متمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية مهلة لتعديل أوضاعهم لا يتفق مع حكم المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المشار اليه الذي سكت عن ايراد حكم خاص بهذا النوع من المدارس وتركها على ما كانت عليه .

(ملف ٢٨٧/٦/٨٦ — جلسة ١٧/٤/١٩٨٥)

تعيين

الفصل الأول : أحكام عامة في التعيين .

اولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الادارى هي
التعيين او الترقية او النقل .

ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية .

(ا) اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس
ترقية .

(ب) اختيار موظف بالفئة الخامسة ليتولى وظيفة
بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا . هذه الترقية
مخالفة للقانون لانه لا يجوز ترقية او اعادة تعيين موظف
الا في الفئة الأعلى مباشرة لتلك التي كان يشغلها .

ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل .

رابعا : التعيين بمسابقة .

خامسا : التعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة .

سادسا : تعيين خريجي الجامعات والطلبة على مؤهلات
فنية متوسطة .

سابعا : جواز التعيين في درجة اقل من الدرجة التي يجيز المؤهل
العلمي التعيين فيها .

ثامنا : مدى جواز التعيين برابط ثابت او بمكافاة شاملة او غير
شاملة بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار
نظام الطولين والتعيين بالدولة .

ثاسعا : اداة التعيين في كل من وظائف الادارة العليا والوظائف
الأخرى .

عاشرا : رئيس الجمهورية الذي عين الموظف في إحدى الوظائف
يجب أن يحدد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التي
يعين عليها .

حادى عشر : تحديد القانون لمعاد يجرى فيه التعيين يعتبر
ميعادا تنظيميا لا يضار الموظف بعدم تعيينه الا
بعد فواته .

ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالكادر
الاداري .

ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واحلال قرار تعيين
كأداة « جديدة » للروابط بين العاملين والجهة
التي كانوا يعملون بها .

رابع عشر : تعيين من نوع خاص .

خامس عشر : تعيين بحكم القانون .

سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشافرة يفقد قرار التعيين
ركن المحل .

سابع عشر : قرار التعيين الباطل

ثامن عشر : سحب قرار التعيين

الفصل الثانى : علاقة الموظف بالحكومة

اولا : المقومات الاساسية التي تقوم عليها فكرة تعيين الموظف
العالم .

ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيميه تحكمها القوانين
واللوائح .

ثالثا : طبيعة الرابطة القانونية هي التي تجدد المركز القانونى
للموظف العام .

الفصل الثالث : شروط تولي الوظائف العامة .

الفرع الأول : حسن السمعة .

أولا : حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها .

ثانيا : مجرد الشائعات لا تكفي للتدليل على فقد شرط الصلاحية

ثالثا : اثر الحكم الجنائي على شرط حسن السمعة .

رابعا الحكم على الأب بمقوبة جنائية لا يمس الابن بسوء السمعة .

خامسا : حق الجهة الادارية في التحرى بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة .

الفرع الثاني : عدم سبق الحكم على المرشح للتعيين .

أولا : اثر الحكم التأديبي الصادر بالعزل .

ثانيا : عدم الحكم على الذى يعين بخدمة الحكومة في جنائية أو

في جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل

الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها .

ثالثا : الحكم في مخالفة مخلة بالشرف لايجوز أن يعتبر مانعا

من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا .

رابعا : آثار الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ .

خامسا : الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أوالنزاهة.

سادسا : رد الاعتبار .

الفرع الثالث : اللياقة الطبية للخدمة .

أولا : شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهري التعيين في

الوظيفة والاستمرار بالخدمة .

ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعيب في شرط من شروط صحته

يتحصن من السحب والالغاء بعد فوات ستين يوما .

ثالثا : شهادة التأهيل المهني تقوم مقام اللياقة الطبية .

رابعا : تراخي جهة الادارة في الاعفاء من شروط اللياقة الصحية

لا يترتب عليه فصل العامل من الخدمة .

خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية .

سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية .

الفرع الرابع : السن التي يجب ان تتوافر في المرشح للتعين .

أولا : تعين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاملات من

النظام العام .

ثانيا : سن الصلاحية للتعين .

ثالثا : الوثيقة التي يعتمد بها في تقدير سن المرشح للتعين .

رابعا : تقدير سن المرشح للتعين بواسطة الجهة الطبية .

الفصل الرابع : سلطة جهة الادارة في التعين .

أولا : ترخص جهة الادارة في اجراء التعين بما لها من سلطة

تقديرية يحدها توحي اعتبارات الصالح العام ، وعدم

التصرف في استعمال السلطة .

ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قلصرة على ترشيح

الخريجين للتعين في الحكومة والهيئات العامة ، لا يستحق

العامل حقوقه المالية الا بعد صدور قرار تعيينه .

ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة .

رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية .

الفصل الخامس : الأولوية في التعين .

الفصل السادس : قرار التعيين وواقعة استلام العمل •

أولا : يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه •

ثانيا : مجرد تسلم العمل لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف •

ثالثا : الأصل ألا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين إلا بالنسبة الى استحقاق المرتب ، أما سائر جوانب المركز القانوني للموظف فلا تنشأ إلا بصور قرار التعيين •

رابعا : يجوز اضافة نفاذ قرار التعيين الى تاريخ تسلم العمل •

خامسا : لارجسية في القرار الصادر باعتبار تاريخ التعيين واجما الى تاريخ تسلم العمل الذي سبق صدور القرار •

سادسا : مسوغات التعيين •

سابعا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على أية اجازات •

الفصل السابع : التعيين تحت الاختبار •

أولا : مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معنا لأول مرة •

ثانيا : الى أي مدى يشترط قضاء فترة اختبار اذا لم يكن التعيين لأول مرة •

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار •

رابعا : الموظف المبعوث لايوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثة •

خامسا : تعيين احد مدرسي التعليم الخاص يخضع لقضاء فترة الاختبار •

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فور

• انتهاء السنة الاولى قرار بفصل العامل أو تثبيته •

سابعاً : عند التمين بالهيئة العامة للتأمين الصحي لا اعتداد
بأى فترة اختبار قضيت بجهات أخرى •

ثامناً : تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المقصاة بنجاح المدة
الموازية في الزمن لمدة التمين تحت الاختبار بالوظيفة
المحدنية •

تاسعاً : فترة الاختبار بالنسبة للمجنّد •

عاشراً : اسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التي تقضى كفترة
اختبار عند بدء التمين •

حادى عشر : موقف الموظف في فترة الاختبار •

ثانى عشر : عدم جواز اعارة الموظف في فترة الاختبار •
ثالث عشر : مدى جواز منح العامل خلال فترة الاختبار
الاجازات المقررة •

رابع عشر : الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار للسلطة
التي تملك التمين •

خامس عشر : المصادر التي تستمد منها جهة الادارة قرارها
بعدم صلاحية العامل للبقاء في الخدمة بعد
فترة الاختبار •

سادس عشر : التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت
الاختبار •

سابع عشر : فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم
صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل بغير
الطريق التأديبى •

ثامن عشر : تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت
صلاحيته في فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطله •

تاسع عشر : احكام خلاصة بالاقليم السورى •

الفصل الثامن : اعادة التعيين •

اولا : شروط اعادة التعيين •

(أ) الا يكون تقريره الاخرى فى خدمته السابقة بمرتبة
ضعيف •

(ب) أن يكون قد رد اعتباره •

(ج) اذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم
نهائى من المحكمة التأديبية فلا يجوز اعادة التعيين
قبل اربع سنوات على صدور الحكم •

ثانيا : كيفية تقدير درجة المعاد تعيينه ومرتبته وأقدميته •

ثالثا : مدى جواز احتفاظ العامل المعاد تعيينه بالمرتبة الذى
كان يتقاضاه سابقا •

رابعا : مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه •

خامسا : القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة اقتصر
على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد
الخدمة السابقة ولا تتعدى ذلك الى الشروط اللازمة
للتعيين أو اعادة التعيين المحددة بقانون التوظيف •

سادسا : معاملة المهاجرين العاملين الذين يعودون الى أرض
الوطن •

سابعا : تشديد جهة الادارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة
بحقوق سابقة كان قد سكت عنها لا يرقى الى مرتبة
الاكراه •

ثامنا : اعادة التعيين بعد سن التقاعد •

الفصل الأول

احكام عامة في التعين

أولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الادارى للدولة هي
التعين أو الترقية أو النقل :

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الادارى للدولة في ظل العمل
بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة
يتم باحدى طرق ثلاثة هي الترقية أو النقل أو التعيين — يتم التعيين
بالنسبة الى الوظائف من الدرجة الاولى وما فوقها بقرار من رئيس
الجمهورية بالتطبيق للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار
اليه — المقصود بلفظ التعيين في هذه الحالة التعيين بجميع صوره سواء
كان تعيينا مبتدا أو نقلا أو ترقية — اخضاع التعيين المبتدا في هذه
الوظائف للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم
٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يقضى بعدم جواز تعيين عاملين في غير أدنى درجات
التعيين الا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها — لا اساس للقول
بان الفقرة الاولى من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد في الفقرة
الثانية من المادة ١٢ — اساس ذلك ان الفقرة الاولى من المادة ١٦ انما
تحدد الاداة التى يتم بها التعيين في وظائف الدرجة الاولى وما فوقها
سواء كان تعيينا مبتدا أو ترقية أو نقلا — نقل العامل من وزارة أو
محافظة أو مصلحة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى استنادا
الى أحكام المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأحكام التفسير
التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥ يجب تفسيره في أضيق الحدود بحيث
إذا تضمن النقل أو محبته ترقية فانه يأخذ حكم التعيين المبتدا من حيث
خضوعه للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ — قرار التعيين

**الصادر بالمخالفة لحكم الفقرة الثانية من المادة ١٢ يكون مشوباً بعيب
يمسه في أحد مقوماته مما يضمن معه القضاء بآلئائه كاملاً .**
ملخص الحكم :

بمطالعة النصوص القانونية التى تحكم هذه المنازعة يبين ان قانون
نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
قد انتظم احكام التعيين والترقية فى الفصل الأول من الباب الثانى
تحت عنوان « التعيين والترقية » فنصت الفقرة الأولى من المادة ١٢
على أنه « يجوز اعادة تعيين العاملين فى الوظائف السابقة التى كانوا
يشغلونها اذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى شغل الوظيفة الشاغرة
وعلى أن يكون التقديران الاخيران المقدمان عنه فى وظيفته السابقة
بتقدير جيد على الأقل » وجرى نص الفقرة الثانية من المادة المذكورة
بالآتى « على أنه لا يجوز تعيين عاملين فى غير أدنى درجات التعيين الا
فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها » ثم نصت المادة ١٦ فى فقرتها
الأولى على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق
بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار
من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته » ثم نصت المادة ١٩ على أنه
« مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط مواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون
شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التى تسبقها مباشرة
ومن مجموعة الوظائف التى-من نوعها أو بالتعيين أو النقل وذلك مع
مراعاة حكم الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ » ثم نصت المادة ٢٠ على أن
« يصدر قرار الترقية من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته » .

هذا وقد نصت المادة ٤١ من القانون المشار اليه على أنه « يجوز
نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو
هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية
أو كان ذلك بناء على طلبه .. ويكون نقل العامل بقرار من السلطة
المختصة بالتعيين » كذلك نصت المادة ٣٣ على أنه « لا يجوز الترقية
بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جدول التوصيف التى
يعتمدها المجلس التنفيذى كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد
مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاقتدار أو فى وظائف الوحدات
المنشأة حديثاً .. »

وحيث أن مفاد هذه النصوص مجتمعة أن شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الإداري للدولة إنما يتم — في حكم المادة ١٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — بأحدى طرق ثلاثة : الترقية أو النقل أو التعمين ، فأما الترقية فتكون من بين الوظائف التي تسبق مباشرة الوظيفة المرقى إليها والتي تتدرج تحت مجموعة الوظائف التي من نوع الوظيفة المذكورة ، وذلك بداهة إذا ما توافرت في العامل الشروط اللازمة للترقية ، وأما النقل فيتم أصلاً بشغل الوظيفة الشاغرة بمن يشغل وظيفة أخرى في الجهاز الإداري للدولة معادلة لها في الدرجة ويكون قد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة الشاغرة ومع مراعاة القيود المنصوص عليها في المادة ٤١ من القانون والتي تشترط ألا يكون في النقل تقويت على العامل المنقول لدوره في الترقية بالأقدمية في الجهة المنقول منها أو أن يتم النقل بناء على طلبه ، وأما التعمين فهو تصرف تنشأ بمقتضاء الرابطة الوظيفية باسناد الوظيفة المرشح لها بعد الحصول على قبوله ، فإذا كان التعمين في غير أدنى الدرجات سواء كان تعييناً مبدئياً أو معاداً وجب أن يتم — وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة ١٢ في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية ، وتحسب هذه النسبة ، وفقاً لنص المادة (٢) من التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ ، على أساس عدد الوظائف الشاغرة في الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها ، هذا وطبقاً لنصوص المواد ١٦ ، ٢٠ ، ٤١ من القانون سالف الذكر فإن القرار بالتعيين أو الترقية أو النقل إنما يصدر من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته وذلك في الوظائف التي تسبق الوظائف من الدرجة الأولى — أما بالنسبة إلى الوظائف من الدرجة الأولى وما فوقها فيتم التعمين فيها وفقاً لنص المادة ١٦ بقرار يصدر من رئيس الجمهورية . والمقتضود بلفظ « التعمين » في هذه الحالة التعمين بجميع صوره ، أي سواء كان تعييناً مبدئياً تتصل به العلاقة بين الدولة وبين المرشح للوظيفة أو نقلاً للموظف من وظيفة إلى أخرى ، أو ترقية له من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى ، وذلك اعتباراً بأن شغل الوظائف من الدرجة الأولى فما فوقها يبلغ من الأهمية ما يستأهل أن ينافى بالاداء الاعلى للتعيين ، فيستوى في ذلك أن يتم شغل هذه الوظائف بأي من الصور الثلاث السالفة الذكر .

وحيث أنه وقد جاء لفظ التعيين في الفقرة الثانية من المادة ١٢ عاما مطلقا ، فوجب أن يؤخذ على عموميه وإطلاقه مما يؤدي الى إخضاع التعيين المبتدأ في غير أدنى الدرجات للقيد الوارد في الفقرة المذكورة والذي من مقتضاه وجوب الايجاز هذا التعيين نسبة ١٠٪ من مجموع الوظائف الشاغرة في الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها ، وذلك أيا كانت درجة الوظيفة المراد شغلها غير طريق الترقية أو النقل داخل الجهاز الإداري للدولة ، وأساس هذا النظر ان الغاية المستهدفة من هذا النظم — وهى إتاحة فرص الترقى أمام شاغلى الوظائف الأدنى وحمايتهم من المنافسة الخارجية — لا يسوغ أن تنأى عن حماية المشرع سواء كانت الوظيفة المراد شغلها من الوظائف التى تسبق وظائف الدرجة الأولى وما فوقها ، أما القول بأن الفقرة الأولى — من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ فمردو بأن الفقرة الأولى من المادة ١٦ إنما تحدد الأداة التى يتم بها التعيين في وظائف الدرجة الأولى وما فوقها — سواء أكان تعيينا مبتدأ أم ترقية أم نقلا ، كما تحدد الأداة التى يتم بها التعيين في الوظائف التى تسبق وظائف الدرجة الأولى وهى ذاتها الأداة التى تتم بها الترقية في هذه الوظائف حسبما نصت على ذلك المادة ٢٠ ، وهى أيضا الأداة التى يتم بها النقل حسبما جاء في المادة ٤١ .

وحيث أنه وقد اجازت المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالاقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه ، وهو الامر الذى استتبع اجازة النقل من الجهاز الإداري للدولة الى الهيئات العامة أو المؤسسات العامة وبالعكس وذلك عملا بأحكام التفسير التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥ ، فان مدلول لفظ النقل في هذه الاحوال هو النقل الذى يتم الى وظيفة معادلة ، وذلك اعتبارا بأن هذا النقل يتم بين اشخاص اعتبارية عامة يستقل كل منها عن الآخر ويختص بنوع خاص من النشاط وبنظام وظيفى متميز هو أصلا يدخل في مدلول التعيين ، ومن ثم فان مقتضى اعتباره نقلا أن يفسر في أضيق الحدود بحيث اذا ما تضمن هذا النقل أو صحبته ترقية الى درجة أعلى فقد وجب أن يأخذ حكم التعيين المبتدأ من حيث خضوعه

للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومما يؤكد هذا النظر أن النقل الذي نصت عليه المادة ٤١ من القانون قد ورد عليه القيد العام للنقل سواء تم داخل الجهاز الإداري للدولة أو إلى شخص اعتباري عام وهو لا يترتب عليه تفويت الترقية على العامل المنقول ، وهذا القيد لا يتأتى إلا بالنقل إلى وظيفة معادلة في الدرجة للوظيفة المنقول منها ، أما النقل إلى وظيفة أعلى فيرد عليه القيد المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من حيث عدم جوازه إلا في حدود ١٠٪ من الوظائف الشاغرة ، إذ تتحقق في هذه الحالة الحكمة التي تنصها المشرع وهي حماية شأغلى الوظائف الأدنى من المنافسة الخارجية في مجال الترقية إلى الوظائف الأعلى .

وحيث أنه قد ثبت أن السيد المهندس كان يشغل وظيفة بدرجة مدير عام بالمؤسسة المصرية العامة للطيران ، فإن القرار رقم ٣٣١٨ لسنة ١٩٦٤ الصادر بتعيينه وكيلًا لوزارة الحربية قد انطوى على نقله من مؤسسة عامة إلى وزارة من وزارات الدولة مصحوبا بترقيته إلى درجة أعلى ، ومن ثم فهو يعتبر تعيينا في مفهوم نص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وبالتالي فهو يخضع إلى القيد الوارد في الفقرة المذكورة ، وإذا كان الثابت أن وظائف وكلاء الوزارة الشاغرة في وزارة الحربية عند إصدار القرار المذكور كانت ثلاث وظائف ، وأن هذا العدد ما كان ليحيز شغل إحدى هذه الوظائف عن طريق النقل المصحوب بالترقية من خارج الجهاز الإداري للدولة ، فإن القرار المذكور يكون قد لجأ مشوبا بعيب يمس في أحد مقوماته ، إذ ليس لمن صدر القرار في شأنه أصل حق في شغل الوظيفة التي صدر القرار بتعيينه عليها ، فجاء العيب مطلقا متعبنا معه القضاء بإلغاء القرار كاملا ، ولا يكون ثمة وجه لما ذهب إليه الحكم المطعون عليه من إلغاء القرار إلغاء نسبيا ، ذلك أنه لا يقضى بالإلغاء النسبي إلا أن يكون القرار قد مس حقا للمدعى بتخفيضه إياه في التعيين في الوظيفة التي يطالب بها وذلك في مجال المفاضلة بينه وبين غيره من المرشحين ممن يكون لهم أصل حق في التزاحم معه على التعيين في الوظيفة المذكورة ، فعندئذ يسلط القضاء الإداري رقابته ببحث مدى مشروعية القرار الذي اتخذته الجهة الإدارية بما لها من سلطة تقديرية في عملية المفاضلة ، أما في المنازعة

المعرضة فقد جاء القرار الطعين فاقدا أحد مقوماته على ما سلف بيانه الأمر الذي يستوجب الغاء كائلا ، على أن تجرى الجهة الادارية شئونها بعد ذلك بالتطبيق السليم لأحكام القانون .

(طعن رقم ٤٣٦ ، ٤٤١ لسنة ١٨١ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٣٠)

قاعدة رقم (٣٥٦)

المبدأ :

ماهية كل من التعيين والترقية والنقل وسلطة التعيين في الوظائف العليا وفي باقي الوظائف .

ملخص الفتوى :

اسند المشرع في قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الى رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا . واسند الى الوزير المختص سلطة التعيين في باقي الوظائف الاخرى ومع مراعاة هذا الحكم جعل الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وفي ذات الوقت لم يجز ترقية العامل الا الى الوظيفة التالية مباشرة للوظيفة التي يشغلها وفي داخل المجموعة النوعية التي ينتمي اليها وفي حين أجاز نقل العاملين فيما بين الوحدات المختلفة منع ترقية العامل المنقول خلال عام من تاريخ نقله حتى لايتخذ النقل وسيلة لحرمان العاملين داخل الوحدة من الترقية الى الوظائف الاعلى ولما كان المشرع قد حدد في النصوص سالفة البيان لكل من التعيين والترقية والنقل مدلوله الذي لا يختلط بالآخر اذ ينصرف التعيين الى تقلد وظيفة في مجموعوظيفية أخرى غير تلك التي ينتمي اليها العامل الاداة المقررة بينما تصدق الترقية على تدرج العامل في السلم الوظيفي داخل المجموعة النوعية التي ينتمي اليها من الوظيفة التي يشغلها الى الوظيفة الاعلى منها مباشرة في حين يقتصر النقل على تغيير الوحدة التي يعمل بها العامل مع استصحابه للعناصر المكونة لمركزه الوظيفي السابق . فان قبسد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتوافر مناطه ولا يجد مجالا لاعماله

الا في حالة النقل الى وحدة أخرى في وظيفة من ذات درجة العامل ، ففي هذه الحالة فقط تمتنع ترقية العامل المنقول قبل مضي عام على نقله الا اذا كان النقل الى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يوجد بين العاملين بالوحدة المنقول اليها العامل من هو أهل للترقية .

ولما كان المشرع قد خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين في أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة في المائة عند التعيين من خارج الوحدة فإنه يكون قد اطلق حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل تلك الوظائف والتي توافر فيها متطلبات الوظيفة وشروطها فإنه لا يكون

وبناء على ذلك يجوز ترشيح السيد المعروضة حالته لشغل وظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الاحمر رغم شغله وظيفة من الدرجة الأولى بديوان عام وزارة الزراعة .

هناك مجال لاعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لان هذا القيد لايرد على التعيين ومن ثم فان تعيين العامل بالوظائف العليا بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يخضع لهذا القيد .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين العاملين العاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في الوظائف العليا على درجات تملو الدرجات التي يشغلونها وأنه يجوز ترشيح السيد / للتعين بوظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الاحمر .

ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية :

١ - اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس ترقية :

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

تعيين وكيل الوزارة وزيرا لا يعتبر ترقية - استحقاق راتب
الوزير من تاريخ مباشرة أعمال منصبه .

ملخص الفتوى :

أن هذا النظر المقرر في شأن ترقية وكيل الوزارة المساعد الى درجة وكيل وزارة ، لا يصدق في شأن وكيل الوزارة الذي يعين وزيرا ، ذلك لان منصب الوزير ، في الاصل ، وطبقا لاحكام الدستور ، منصب سياسى ولا تدخل درجة الوزير في ضمن الدرجات التى تكفل قانون نظام موظفى الدولة ببيان قواعد التعمين فيها ، والترقية اليها . ومن ثم فان تعيين السيد وكيل وزارة الخزانة ، وزيرا لها ، يعتبر تعيينا منبت الصلة بالوظيفة التى كان سيادته يشغلها وقتئذ ، والتى تعتبر نهابة المطاف بالنسبة لموظفى الوزارة ، وخاتمة السدرجات بالنسبة لسلم التدرج الوظيفى فيها ، فتقف عندها درجات الترقية . وعلى مقتضى ذلك فان ما انتهى اليه ديوان الموظفين من استحقاق سيادته المرتب المقرر لدرجة الوزير من تاريخ مباشرته العمل - يقوم على أساس صحيح من القانون .

(فتوى ٦٠٦ في ٢٠/٧/١٩٦٠)

ب — اختيار موظف بالفئة الخامسة ليتولى وظيفة بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا هذه الترقية مخالفة للقانون إذ لايجوز ترقية أو إعادة تعيين موظف الا في الفئة الاعلى مباشرة لتلك التي كان يشغلها :

قاعدة رقم (٣٥٨)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ — مفاد نصيهما ان المشرع قد وضع سلما وظيفيا للفئات والوظائف ولم يجز شغل احدى الفئات والوظائف الا من الفئات والوظائف التي تتبعها مباشرة — عدم جواز الخلط بين الترقية والتعيين فالترقية تصدق على تقلد العامل لوظيفة اعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي ينخرط فيه اما التعيين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة — صدور قرار بتعيين محام ممتاز من الفئة الثالثة من الشاغلين للفئة الخامسة هو في حقيقته قرار بترقيته الى تلك الفئة — هذا القرار مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى درجة الانعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل اصلا للترقية الى الفئة الثالثة فلا يتحصن ويصح سحبه في أى وقت — لا يغير من ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد اجازت إعادة تعيين العامل في ذات فئته أو في فئة اعلى لأن المقصود بالفئة الاعلى في هذا النص يتحدد وفقا للنظام القانوني الذي تضمنه ومن ثم يتحدد بالفئة الاعلى مباشرة لتلك التي يشغلها العامل وليس بالفئة الاعلى بصفة مطلقة — ولا يؤثر في ذلك ان المادة (١٥) من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ اجازت التعيين راسا في الوظائف المنشأة بالادارات القانونية عند شغلها لأول مرة لان مثل هذا التعيين لا يكون الا على سبيل الاستثناء بمناسبة انشاء وظائف ودرجات مالية للادارة القانونية وهو ما لا يتواءم في الحالة المعروضة .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينظم العاملين المدنيين بالدولة الذي صدر القرار رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ بتعيين المذكور في ظله بوظيفة محام ممتاز من الفئة الثالثة ينص في المادة (١٥) منه على أنه «مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو النقل ٠٠٠٠ » وحدد الجدول الملحق بهذا القانون الفئات الوظيفية من العاشرة حتى الثانية وأدخل كل ثلاثة منها في مستوى وظيفي ونص على مدد بقاء بينية يتعين قضائها في كل فئة ومنع هذا القانون في مادته السادسة عشر ترقية العامل قبل استيفاء المدد المقررة للترقية في الجدول ٠

كما تبين للجمعية أن قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ حدد في مادته الحادية عشر الوظائف الفنية بالادارات القانونية فبدأها بوظيفة محام رابع وتلاها بوظائف محام ثالث وثان وأول وممتاز ومدير ادارة قانونية ومدير عام ادارة قانونية ، واشترط في المادة ١٢ أن تتوافر فيمن يعين بأحدى تلك الوظائف الشروط المقررة في نظامي العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام حسب الأحوال وأضاف في المادة ١٣ شروطاً أخرى لكل وظيفة تنحصر في القيد أمام درجة تقاضى معينة لمدة محددة أو الاشتغال بالمحاماة لمدة محدودة مع القيد ، ومنع في المادة ١٤ التعيين بوظيفة محام ثالث فما يعلوها إلا بطريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة ٠

ومفاد ما تقدم أن المشرع سواء في قانون العاملين المدنيين بالدولة أو في قانون الادارات القانونية وضع سلماً وظيفياً للفئات والوظائف ولم يجر شغل إحدى الفئات أو الوظائف إلا من الفئات والوظائف التي تسبقها مباشرة ولقد نص على ذلك صراحة في المادة ١٤ من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وفي المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بل اتخذ من هذا الحكم منهجاً وركناً أساسياً في النظام الذي تضمنه القانون الأخير إذ أوجب بقاء

العامل مدة محددة في الوظيفة التي يشغلها حتى يصلح لتقلد الوظيفة الأعلى منها ومن ثم فانه لا يجوز على وجه الاطلاق تعيين العامل في وظيفة أعلى من الوظيفة التالية للوظيفة التي يشغلها مباشرة لتعارض ذلك مع النظام القانوني للوظائف في كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الادارات القانونية ، ولا وجه للظن في هذا الصدد بين الترقية والتعيين لأن الترقية انما تصدق على تقلد العامل لوظيفه أعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي ينخرط فيه أما التعيين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة .

وبناء على ذلك يكون القرار رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ الصادر بتعيين المذكور بوظيفة محام ممتاز من الفئة الثالثة في حقيقته قرارا بترقيته الى تلك الفئة ولما كان شاغلا للفئة الخامسة فان القرار المشار اليه يكون مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى درجة الانعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل أصلا للترقية الى الفئة الثالثة ، لأن الترقية الى تلك الفئة لا يمكن أن تشمل الا من كان شاغلا للفئة الرابعة ، وعليه فان هذا القرار لايتحصن ويصح سحبه في أى وقت وتبعا لذلك يكون القرار رقم ١٢١ لسنة ١٩٧٨ الصادر بسحبه قد صادف صحيح حكم القانون .

ولا يغير مما تقدم أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد أجازت اعادة تعيين العامل في ذات فئته أو في فئة أعلى لأن المقصود بالفئة الأعلى في هذا النص يتحدد وفقا للنظام القانوني الذي تضمنه ومن ثم تتحدد بالفئة الأعلى مباشرة لتلك التي يشغلها العامل وليس بالفئة الأعلى بصفة مطلقة ، وكذلك فانه لا يؤثر في تلك النتيجة أن المادة (١٥) من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أجازت التعيين رأسا في الوظائف المنشأة بالادارات القانونية عند شغلها لأول مرة ذلك لأن مثل هذا التعيين لا يكون الا على سبيل الاستثناء وبمناسبة انشاء وظائف ودرجات مالية للادارة القانونية وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن

حقيقة القرار الصادر بإسناد وظيفة من الفئة الثالثة للعامل المذكور هو قرار ترقية مخالف للقانون مخالفة جسيمة تتحدر به الى درجة الأنعدام فلا يتحصن ومن ثم فإن القرار الصادر بسحبه يكون قد صادف صحيح حكم القانون .

(ملف ٤١٣/٣/٨٦ — جملة ١٩٨٠/٤/٢)

ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل :

قاعدة رقم (٣٥٩)

المبدأ :

موظف — نقله من الكادر المتوسط الى الكادر العالى — يعتبر بمثابة تعيين جديد ينطبق عليه ما ينطبق على التعيين الجديد من أحكام — وجوب منحه أول مربوط الدرجة المعين عليها بالكادر العالى دون اعتداد بالمرتب الذى كان يتقاضاه — استحقاقه للعلاوة الدورية فى أول مايو التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين .

ملخص الفتوى :

مأدام أن نظام موظفى الدولة يقوم أساسا — وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — على تقسيم وظائف الدولة الداخلة فى الهيئة الى فئتين عالية ومتوسطة ، وتقسيم كل فئة من هاتين الفئتين الى نوعين ، فنى وإدارى للكادر العالى ، وفنى وكتابى للكادر المتوسط ، وأنه لايجوز نقل وظيفة من فئة الى أخرى أو من نوع الى آخر الا باذن البرلمان . (٢م) كما يشترط فى الفئتين المذكورتين شروطا وأجراءات . تختلف فى كل منهما عن الأخرى اختلافا أساسيا ، وأن هذا الأصل العام الذى يوجب حظر نقل الوظائف من فئة الى أخرى يقتضى بالتبعية عدم امكان نقل الموظف نفسه من وظيفة تنتمى الى أى من الفئتين الى وظيفة تتبع الأخرى ، الا فى الحالات الاستثنائية التى ينص عليها المشرع صراحة ، إذ أن ذلك يعتبر من قبيل النقل النوعى

المخالف للقواعد العامة في قانون نظام موظفي الدولة والمستخلصة من استقراء نصوص هذا القانون ، سواء منها المتعلقة بتقسيم الوظائف والكادرات سالف الذكر ، أو المتعلقة بالترقية كالمادة ٣٣ التي تقتضي بأنه « مع مراعاة ما جاء بالمادة ٤١ لاتبور ترقية موظف الا الى درجة خالية من نوع الوظيفة التي يتسلها فنية أو ادارية أو كتابية ، وتكون الترقية الى الدرجة التالية لدرجته مباشرة » ، أى أنه لايجوز ترقبه أحد الموظفين من درجة على كادر معين الى الدرجة التالية لها على كادر آخر ، فهذه المادة تردد قاعدة عامة أرست أساسها المادة الثانية ، التي فصلت بين الكادرات المختلفة في داخل الهيئة ، ومقتضاها استقلال كل كادر عن الآخر استقلالاً تاماً . وهذه القاعدة يتردد صداها في كثير من مواد قانون نظام موظفي الدولة وأحكامه ، وهي كما تستفاد من المفهوم الصريح للنصوص السابقة ، تستخلص كذلك بمفهوم المخالفة من النصوص التي جاءت باستثناءات عليها كنص المادة ٤١ التي تجيز الترقية من أعلى درجة في الكادر المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر العالي وفقاً للشروط والأوضاع التي قررتها هذه المادة ، وكنص المادة ٤٧ التي أجازت نقل الموظف من كادر الى آخر تبعاً لنقل درجته ، بشروط وأوضاع أوضحتها هذه المادة . ومن ثم يكون الأصل هو حظر النقل من كادر الى آخر الا في الأحوال الاستثنائية التي نص عليها القانون ، وعلى مقتضى ذلك يكون القول بأن تعيين الموظف الذي كان مقبداً بالكادر المتوسط على احدى درجات الكادر العالي لا يعدو أن يكون نقلاً من وظيفة الى أخرى يحفظ للموظف حقوقه كاملة لا يستند على أساس قانوني سليم .

لذلك يعتبر مثل هذا الموظف معيناً تعييناً جديداً منبت الصلة بالوظيفة السابقة مما يترتب عليه أن يتقاضى أول مربوط الدرجة السادسة بالكادر العالي اعامالاً لنص المادة ٢١ التي تقتضي بأنه «يمنح الموظف عند التعمين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون » . ولايجوز التحدى في هذا الصدد بنظرية المركز الذاتي ولا الحقوق المكتسبة ، اذ أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة لائحية ، يجوز تعديلها في كل وقت بإجراء عام ، ولا يستطيع الموظف

أن يحتج في هذا الشأن بمركز ذاتي أو حق مكتسب إلا بالنسبة لما يكون قد حصل عليه قبل التعديل ، ويترتب أيضاً على اعتبار الموظف المذكور معيناً تعييناً جديداً في الكادر العالي أن تحتسب علاواته الاعتيادية من تاريخ تعيينه في هذا الكادر اعمالاً لحكم المادة ٤٣ التي تنص بأنه « تستحق العلاوات الاعتيادية في أول مايو التالي لمضي الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة » .

(فتوى ٩٥ في ١٩٥٦/٢/٤)

قاعدة رقم (٣٦٠)

المبدأ :

موظف — نقله من الكادر العام الى كادر خاص — لا يعد تعييناً
مبتدأ — استحقاق الموظف المتقول لعلاواته الاعتيادية في موعدها .

ملخص الفتوى :

أن النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص — وفقاً للتكييف القانوني السليم وبخاصة في صدد استحقاق العلاوات الاعتيادية — لا يعتبر تعييناً مبتدأ ، ذلك أن علاقة الموظف في الدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل أن خدمته تظل متصلة ، ولا يعدو الأمر أن يكون مجرد نقل من وظيفة الى أخرى في خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني . ومن ثم لا يجوز أن يكون لمثل هذا النقل أثر على موعد استحقاق العلاوة الاعتيادية الدورية ، فلا يقطع سريان مدة استحقاق هذه العلاوة بل تحسب المدة التي سرت في صالح الموظف في ظل الكادر العام ، ويمنع العلاوة بعد انقضاء السنتين من تاريخ تعيينه الأول أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة ، وذلك بالتطبيق لأحكام المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، تلك التي تضع القاعدة العامة في شأن استحقاق العلاوات الاعتيادية ، والتي يرد بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن تنظيم

مجلس الدولة ولا بقانون استقلال القضاء مايجول دون تطبيقها في هذا الصدد .

(مئوى ٤٢٢ فى ١٦/٦/١٩٥٦ .)

قاعدة رقم (٣٦١)

المبدأ :

نقل الموظف من مجلس بلدى القاهرة الى الحكومة او بالعكس —
تكييفه القانونى — يعتبر بمثابة تعيين جديد كامسل عام — تأييد
القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٥ هذا النظر — اثر ذلك — عدم خضوع
الموظف المنقول للتقيد الوارد فى الفقرة ٢ من المادة ٤٧ من القانون رقم
٢١٠ لسنة ١٩٥١ عند الترقية .

ملخص الفتوى :

ان مجلس بلدى مدينة القاهرة شخص ادارى عام يمثل مدينة
القاهرة ويستقل عن الدولة بشخصيته الاعتبارية وذمته المالية ، ومن
ثم يكون نقل الموظفين من الحكومة الى هذا المجلس والعكس بمثابة
تعيين جديد ينشئ علاقة جديدة بين الموظف وبين الجهة التى ينقل
اليها ، يؤيد هذا النظر أن المادة الاولى من القانون رقم ٦٣ لسنة
١٩٥٥ تنص على ما يأتى : « موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها
الذين يعينون فى المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية ينقلون بالحالة
التي يكون عليها كل منهم فى تاريخ تعيينه » وأن المادة الثانية منه
تنص على أن « تعتبر خدمة الموظفين والمستخدمين والعمال المذكورين
فى المادة السابقة فى كل من الحكومة والمجلس البلدى وحدة لا تتجزأ ،
وتحسب فى تسوية ماقد يستحقونه من معاش أو مكافأة عند تركهم
الخدمة أو الفصل منها .. » وقد جاء فى المذكرة الايضاحية بيانا
للحكمة التشريعية التى دعت الى اصداره ما يأتى :

ورغبة فى تمكين المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية من مباشرة

اختصاصاته المتشعبة التي قد تقتضى الاستعانة بالموظفين ذوى الخبرة والمران السابق ، ترى وزارة الشؤون البلدية والقروية تيسير نقل موظفى ومستخدمى وعمال الحكومة الى المجلس البلدى المذكور على أن توضع قواعد خاصة لنقلهم وتسوية مكافآتهم . وقد أوضح قسم التشريع بمجلس الدولة انه روعى في تحديد هذه القواعد اعتبار موظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها الذين يمينون في مجلس بلدى الاسكندرية منقولين اليه بالحالة التي يكون عليها كل منهم في تاريخ تعيينه واعتبار مدة الخدمة في كل من الحكومة والمجلس البلدى وحدة لا تتجزأ ، وتحسب في تسوية ماقد يستحقونه من معاش أو مكافآت . ومفاد ذلك أن الاصل هو اعتبار هذا النقل تعيينا ، وأن الاستثناء هو ما حدده القانون المذكور في الخصوص الذى حدده ، وفيما عدا ذلك يعتبر النقل تعيينا منشأ لعلاقة جديدة ، وآية ذلك أنه لما أريد استثناء المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية فيما يتعلق بتعيين الموظفين الذين ينقلون اليه من القيد الذى أوردته الفقرة الاخيرة من المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . صدر القانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٥ باضافة فقرة جديدة بهذا المعنى الى المادة الاولى من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه ، وجاء في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٥ ما يأتى : « وأن كانت أحكام هذا القانون ، وهو القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ — تحفظ لموظفى الحكومة ومستخدميها — الذين ينقلون الى المجلس البلدى جميع حقوقهم المكتسبة مع تسوية حالاتهم ، كما لو كان نقلا محليا ، الا أن هذا النقل لازال بمثابة التمين ابتداء ، لانه ينشئ علاقة جديدة بين الموظف والمجلس البلدى الذى له شخصيته المعنوية وميزانيته المستقلة عن الحكومة .. » وظاهر من ذلك كله أن النقل من الحكومة الى المجلس لا زال يعتبر تمينا الا فيما حدده القانونان المشار اليهما اللذان وردا على سبيل الاستثناء ، ومن ثم فلا يخضع الموظف المنقول من الحكومة الى المجلس البلدى للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى تقضى بعدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو

مصلحة أخرى الا بعد انقضاء سنة على نقله ذلك لان هذا القيد
انما يسرى على النقل دون التعيين .
(فتوى ٥ في ١٩٦٠/١/٣)

قاعدة رقم (٣٦٢)

المبدأ :

تعيين اعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الذى انفى بمقتضى
القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ فى وظائف فنية أو ادارية لا تقل من حيث
الدرجة عن درجاتهم الحالية خلال مدة أقصاها ثلاثة اشهر — تعيين
العضو فى احدى درجات الكادر العام واكتساب العضو بمقتضاء مركزا
قانونيا جديدا يخوله التمتع بما يتضمنه هذا المركز القانونى الجديد من
مزايا منها المرتب المقرر للدرجة التى عين عليها — اثر ذلك فى مواعيد
العلوات الدورية — مثال بالنسبة الى احد المستشارين المساعدين بذلك
القسم المشار اليه مع بيان الاسانيد .

ملخص الفتوى :

صدر القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ بضم قسم قضايا وزارة
الاوقاف الى ادارة قضايا الحكومة . وقضى فى مادته الاولى بأن «يلغى
قسم قضايا وزارة الاوقاف وتحل ادارة قضايا الحكومة محله فى
اختصاصاته المبينة فى القوانين واللوائح » كما تضمنت المادة الثالثة
منه كيفية تسوية حالة اعضاء هذا القسم بعد الغائه فنصت على انه
« استثناء من أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٥٩ يجوز خلال تاريخ
أسبق من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين الموظفين الفنيين بقسم
قضايا وزارة الاوقاف فى الوظائف المماثلة لوظائفهم بإدارة قضايا
الحكومة ، متى توافر فيهم الشرط المبين فى البند (٢) من المادة ٥٥
من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ . . . أما الذين لايعينون فى ادارة
قضايا الحكومة فيحتفظون بدرجاتهم ومرتباتهم الحالية بصفة شخصية

لدة أقصاها ثلاثة أشهر يعينون خلالها في وظائف فنية وإدارية لاتتقس من حيث الدرجة عن درجاتهم الحالية •

وتطبقا لذلك تم تعيين عدد من الموظفين الفنيين بقسم قضايا الأوقاف الملغى في وظائف مماثلة لوظائفهم بإدارة قضايا الحكومة ، أما الباقيون الذين لم يعينوا بالإدارة المذكورة فقد طلبت وزارة الأوقاف الإبقاء على خمسة منهم للعمل بها • كما اتفقت مع وزارة العدل على نقل الباقي منهم — وعددهم أربعة — للعمل بأقسام الأحوال الشخصية بديوان وزارة العدل •

وقد انشئت درجة مدير عام بوزارة العدل للسيد / الذي كان مستشارا بمساعدة بقسم قضايا وزارة الأوقاف ، بمرتب قدره ٩٧ جنيه شهريا وصدر القرار الجمهوري رقم ١٩٣٣ لسنة ١٩٥٩ في ١٩/١٠/١٩٥٦ بتعيين سيادته مديرا عاما بوزارة العدل ، علي أن يعمل بهذا القرار اعتبارا من ١/٧/١٩٥٩ ، كما صدر القرار الوزاري رقم ٧٢١ لسنة ١٩٥٩ في ٢/١١/١٩٥٩ باعتبار السيد المذكور في درجة مدير عام (١٣٠٠/١٢٠٠) ج بديوان وزارة العدل من أول يولية سنة ١٩٥٩ مع منحه أول مربوط الدرجة ومقداره ١٠٠ جنيه في الشهر من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ •

وقد اعترض السيد المذكور على منحه أول مربوط الدرجة ابتداء من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ ، وطلب منحه هذا المرتب اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٩ • وهو التاريخ الذي اعتبره القرار الجمهوري سالف الذكر معينا فيه في وظيفة مدير عام •

واستطلع ديوان الموظفين رأى إدارة الفتوى والتشريع لديوانى الموظفين والمحاسبة في شأن التاريخ الذى يستحق فيه السيد المذكور مرتب درجة مدير عام ومقدار هذا المرتب وكذلك تاريخ استحقاق سيادته لعلواته الدورية •

وبأفادت إدارة الفتوى المذكورة بكتابها رقم ١٩١ المؤرخ في

١٢/٦/١٩٦٠ بأن السيد المذكور يمنح المرتب الذي كان يتقاضاه قبل التعيين في الكادر العام ، أى ٩٧ جنيتها شهريا اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٥٩ ، ولو قل هذا المرتب عن بداية مربوط الدرجة المنقول اليها ، وذلك استنادا الى نص المادة ١١٣ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، التي تقضى بأنه اذا الغيت وظيفة الموظف ونقل الى وظيفة أخرى ، درجتها معادلة لدرجة وظيفته السابقة ، فإنه يمنح في الدرجة الجديدة . المرتب الذي كان يتقاضاه عند شغله لوظيفته الملغاة . أما فيما يتعلق بتاريخ استحقاق العلاوة الدورية ، فقد رأت الادارة المذكورة أن تعين السيد المذكور في وظيفة مدير عام بوزارة العدل لا يغير من ميعاد استحقاق سيادته لعلاواته الدورية ، تطبيقا لنص المادة الخامسة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ .

وقد ثار في الديوان خلاف في الرأي ، فيما يتعلق بالمرتب الذي يمنح للسيد المذكور بعد تعيينه في درجة مدير عام بوزارة العدل . وتاريخ استحقاق هذا المرتب ، وكذلك تاريخ استحقاق السيد المذكور لعلاواته الدورية .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فاستبان لها أن المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، وهي الخاصة بكيفية تسوية حالة أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى - تقضى في فقرتها الاخيرة بأن الموظفين الفنيين بالقسم المذكور الذين لا يعمنون في ادارة قضايا الحكومة ، يحتفظون بدرجاتهم ومرتباتهم الحالية بصفة شخصية ، لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ، يمينون خلالها في وظائف فنية أو ادارية لاتقل من حيث الدرجة عن درجاتهم المالية .

وتتضمن التفرقة - في حدود تسوية حالة هؤلاء الاعضاء - بين فترتين الاولى هي التي يحتفظ فيها العضو بدرجته ومرتبه بصفة شخصية ، وهذه الفترة مؤقتة ، لايجوز أن تزيد على الثلاثة أشهر ، ولا يثور في شأنها جدل . أما الفترة الثانية - فهي التالية لتعيين

العضو في وظيفة فنية أو إدارية ، ويشترط القانونون بالنسبة لهما
الاتقل من حيث الدرجة عن الدرجة التي كان عليها العضو بقسم
القضايا الملغى . وهذه هي الفترة التي يثور بشأنها البحث في المرتب
الذي يجب أن يتقاضاه العضو .

ومن حيث أن مقتضى نص الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة سالفه
الذكر ، هو أن احتفاظ العضو بمرتبه مرهون فقط بالفترة الأولى التي
يكون فيها شاغلا لدرجته السابقة بقسم القضايا الملغى بصفة
شخصية — اذ لا يتصور أن يمتنع غير مرتب هذه الدرجة ، فاذا ما عين
العضو في إحدى درجات الكادر العام ، اكتسب مركزا قانونيا جديدا
يخوله التمتع بما يتضمنه هذا المركز القانوني الجديد من مزايا ، ومنها
المرتب المقرر للدرجة التي عين عليها .

ولما كانت المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
نظام موظفي الدولة — وهو الذي يصبح ساريا على العضو بعد تعيينه
في الكادر العام — تقضى بأن يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط
الدرجة المقررة للوظيفة ، ومن ثم فإن العضو يستحق — عند تعيينه
على درجة في الكادر العام — بداية مربوط الدرجة المعين عليها .

واذا كان المرتب السابق قد اتخذ كمييار لتحديد الدرجة التي
يعين عليها العضو في الكادر العام — نظرا لاختلاف درجات قسم
قبضيا ووزارة الأوقاف الملغى عن درجات الكادر العام ، ومع مراعاة
الاتقل الدرجة الجديدة عن الدرجة السابقة طبقا لنص الفقرة الأخيرة
من المادة الثالثة المشار إليها — فإن مهمة ذلك المرتب تتقف عند هذا
الحد ، فلا يحتفظ به العضو بعد تعيينه على درجة من درجات الكادر
العام ، الا اذا زاد هذا المرتب عن بداية مربوط الدرجة التي يعين
عليها العضو ، فاذا قل عن ذلك استحق العضو بداية مربوط الدرجة
الجديدة — طبقا لنص المادة ٢١ سالفه الذكر .

ولا يجوز الاحتجاج بأن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ المذكور ،
لم يتضمن نصا خاصا بالمرتب الذي يتقاضاه العضو عند تعيينه على

أحدى درجات الكادر العام . وأن المادة ١١٣ من قانون موظفي الدولة — الخاصة بحالة إلغاء الوظيفة — هي الواجبة التطبيق باعتبار أنها تتضمن القاعدة العامة في هذا الشأن — ذلك أن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ وقد تناول بالتنظيم تسوية حالة أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى ، من حيث الدرجة التي يعمنون عليها في الكادر العام ، فإنه بالتالي يكون قد تناول بالتحديد المرتب الذي يتقاضاه العضو عند تعيينه على درجة من درجات الكادر العام ، إذ أن مقتضى تعيين الموظف على درجة جديدة هو أن يمنح المرتب المقرر لهذه الدرجة (بداية مربوطها إذا لم يكن المرتب السابق قد وصل بعد الى بداية هذا مربوط) ، ولا يمكن أن يفهم سكوت المشرع عن النص في المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ على المرتب الذي يمنح للعضو عند تعيينه على درجة جديدة من درجات الكادر العام ، أنه قصد بذلك أن يظل العضو يتقاضى مرتبه الذي كان يتقاضاه في الوظيفة السابقة ، والا لنص على غير ذلك صراحة ، كما نص على احتفاظ العضو بدرجته ومرتبته بصفة شخصية حتى يمين في وظيفة فنية أو إدارية .

وتأسيسا على ذلك فإن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ يعتبر قانونا خاصا يطبق في مجال الحالة المعروضة ، بغض النظر عما تضمنه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من أحكام تتعلق بإلغاء الوظيفة ، وباعتباره القانون العام الواجب التطبيق في شئون موظفي الدولة ، إذ أن القاعدة هي أن التخاص يقيّد العام ، ومن ثم فإن المادة ١١٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتبارها القاعدة العامة لاتطبق في هذا الصدد — ولا تحتم الخصوصية القائمة — وإنما يجب تطبيق المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، باعتبار أنها تتضمن حكما خاصا ، واجب التطبيق في هذه الحالة .

ولا هراء في أن المركز الوظيفي للسيد / قد غدا تعيينا وفي وظيفة من وظائف الكادر العام بدرجة مدير عام ، وقد اكتسب حقا في التمتع بمزاياها ومنها وجوب منحه أول مربوط المقرر لها وهو (١٠٠ ج شهريا) بغض النظر عن مرتبه السابق (٩٧ ج) .

وقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٩٣٢ لسنة ١٩٥٩ بتعيين السيد المذكور في وظيفة مدير عام بوزارة العدل ، وأن هذا التعيين لا يعتبر ترقية ، ومن ثم فإنه لا يطبق في شأنه نص المادة ٣٧ من قانون الموظفين التي تنص بأن تستحق علاوة الترقية من أول الشهر التالي للترقية ، وبالتالي فإنه يستحق منحه بداية درجة مدير عام اعتبارا من تاريخ تعيينه فيها . ولما كان القرار الجمهوري سالف الذكر قد نص على العمل به اعتبارا من ١/٧/١٩٥٩ ، فإن السيد المذكور يعتبر معينا في وظيفة مدير عام بوزارة العدل اعتبارا من التاريخ المشار إليه ، وعلى ذلك فإنه يستحق بداية مربوط هذه الدرجة (١٠٠ ج) اعتبارا من تاريخ تعيينه فيها .

وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق العلاوة الدورية ، فإن المادة الخامسة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ قد قضت بأن تعين أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملحق في الوظائف الجديدة — لالغاء هذا القسم — لا يغير من مواعيد علاواتهم الدورية ، وعلى ذلك فلا محل لتطبيق نص المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي تنص بأن تستحق العلاوة الاعتيادية في أول مايو التالي لمضي الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منج العلاوة السابقة . فهذا الحكم العام لا يطبق على الأعضاء المذكورين عند نقلهم الى الكادر العام ، لورود حكم خاص بهم ، واجب التطبيق في هذه الحالة هو حكم المادة الخامسة سالف الذكر ، ومن ثم فإن تعيين السيد المذكور في وظيفة مدير عام بوزارة العدل لا يغير من ميعاد استحقاق سيادته لعلاواته الدورية .

لذلك رأيت الجمعية العمومية أن تعين السيد /
المستشار المساعد السابق بقسم قضايا وزارة الاوقاف الملحق — في وظيفة مدير عام بوزارة العدل ، يخوله الحق في بداية مربوط درجة مدير عام (١٠٠ ج شهريا) بغض النظر عن مرتبه السابق (٩٧ ج) . وهو يستحق بداية مربوط هذه الدرجة اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٩ . كما أن تعيينه في وظيفة مدير عام بوزارة العدل لا يغير من ميعاد استحقاقه لعلاوته الدورية .

قاعدة رقم (٣٦٣)

المبدأ :

نقل مدرس بمعهد منوف الدينى لتدريس الفقه المالكي بكلية الشريعة — نقل نوعى بمثابة التعيين .

ملخص الحكم :

النقل من وظيفة مدرس بمعهد منوف الدينى الى وظيفة مدرس بكلية الشريعة هو نقل نوعى بمثابة تعيين فى وظيفة مدرس بالكلية المشار اليها يتم الاختيار لها من بين من تتوافر فيهم الشروط التى وضعها المجلس الأعلى للأزهر بجلسته المنعقدة فى ١٩٥١/١/٢٤ من بين مدرسى المعاهد الدينية .

(طعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعدة رقم (٣٦٤)

المبدأ :

شغل العامل وظيفة جديدة بطريق التعيين الجديد نتيجة اجتياز مسابقة ووضعه تحت الاختبار — هو فى التكيف القانونى السليم تعيين جديد ليس نقلا او اعادة تعيين طالما اختلفت القواعد المنظمة لكل من الوظائف واختلفت الاشخاص المعنوية التى التحق بها واختلفت الدرجتان — اثر ذلك فى تحديد ميعاد استحقاق العالوة الدورية — وجوب انقضاء المدد المقررة قانونا من تاريخ تعيينهم الجديد .

ملخص الفتوى :

متى كان شغل العاملين لوظائفهم الجديدة تم بطريق التعيين الجديد نتيجة اجتيازهم مسابقات للتعين ووضعوها تحت الاختبار

فان الأمر لا يكون في التكييف القانوني السليم نقلا من كادر الى آخر أو اعادة تعيين وقد نشأت لهؤلاء العاملين مراكز قانونية جديدة غير المراكز التي كانت تنتظمهم في الجهات التي كانوا يعملون بها وانتهت بانتهاج خدمتهم في تلك الجهات كما لا يمكن بحال من الاحوال أن تعتبر المراكز الجديدة امتدادا لمراكزهم السابقة خاصة مع اختلاف القواعد التي خضعوا ويخضعون لها واختلاف الاشغال المعنوية التي التحقوا بها عن تلك التي كانوا تابعين لها قبل التعيين ولعدم تماثل اندرجات الجديدة مع الدرجات السابقة ، ومن ثم يكون منطوق استحقاق هؤلاء العاملين لمعلاواتهم الدورية هو انقضاء المدد المقررة قانونا من تاريخ تعيينهم الجديد بغض النظر عن مدد خدمتهم السابقة والتي لم تضم لأهمية الدرجة والمرتبة .

(ملف ٢١١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٥/١٨)

قاعدة رقم (٣٦٥)

المبدأ :

تعيين طبيب بالهيئة العامة للتأمين الصحي بالدرجة السادسة بعد أن كان يشغل وظيفة بوزارة الصحة من الدرجة السابعة — يعتبر تعيينا مبتدأ وليس نقلا .

ملف الحكم :

أن المدعي عن الهيئة العامة للتأمين الصحي بمعد أن تقدم للمصابقة التي أعلنت عنها الهيئة واجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة التي عين عليها ، وهي وظيفة طبيب من الدرجة السادسة التخصصية ، في حين أنه كان يشغل في وزارة الصحة قبل تعيينه بالهيئة وظيفة طبيب من الدرجة السابعة ، والنقل الى الهيئة لايجوز طبقا لما تقتضيه به المادة ٣٥ من لائحة نظام العاملين بها الا في ذات الدرجة . ومن ثم فان تعيين المدعي بالهيئة كان تعيينا مبتدأ ولم يكن نقلا من وزارة الصحة .

(ملحق رقمي ٨٢ ، ٩٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/١٩)

قاعدة رقم (٣٦٦)

المبدأ :

للتفرقة بين ما اذا كان التعمين بمثابة تعيين جديد أو نقلا — العبرة
بالاجراءات التي اتخذت عند الالتحاق بالخدمة — لا يضر من ذلك عدم
وجود فاصل زمني .

ملخص الحكم :

انه بالأضلاع على ملف خدمة المدعى يتبين أنه كان موظفا بمصلحة
الأموال المقررة بالدرجة الثامنة الكتابية ، ثم حصل على بكالوريوس
التجارة في مايو سنة ١٩٦١ . والتحق بخدمة وزارة الحربية اعتبارا من
٢٦ من أكتوبر سنة ١٩٦١ في الدرجة السادسة الادارية ، ثم استدعى
للخدمة العسكرية وهو بخدمة الوزارة في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ،
وتقرر الاحتفاظ بوظيفته خلال مدة تجنيده ، وبناء على اعلان من لجنة
القطن عن وجود وظائف شاغرة بها تقدم لشغل احداها واختير لهذه
الوظيفة في مسابقة عامة واجتاز الامتحان بنجاح ، ثم قام — أثناء
خدمته العسكرية — باستيفاء مسوغات تعيينه بها ، وكشف عليه طبيا
مرتين فتقرر عدم لياقته ثم نجح في المرة الثالثة في ٢ من أغسطس سنة
١٩٦٢ ، وقدم اقرارا بأنه موظف بوزارة الحربية وطلب لذلك من لجنة
القطن سحب ملف خدمته بها ، وعندما طلبت اللجنة من الوزارة الموافقة
على نقله اليها ، ردت عليها بالرفض في ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ ،
فاعتبرت اللجنة التحاقه بها تعيينا بها وليس نقلا اليها ، وانتهت مدة
تجنيده في ٤ من أبريل سنة ١٩٦٣ بتعيينه بها تحت الاختبار بمرتبة
شهرى قدره خمسة عشر جنيا ثم قدم استقالته من خدمة وزارة الحربية
التي أصدرت قرارا باعتباره مستقila اعتبارا من ٩ من أبريل سنة
١٩٦٣ تاريخ تعيينه بلجنة القطن .

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن المدعى قد التحق بخدمة لجنة
القطن بطريق التعمين وليس باعتباره منقولا اليها من وزارة الحربية،

اذ قد اتبعت في شأنه جميع اجراءات التعيين ، وأخصها الامتحان
القرر لشغل الوظيفة ثم تعيينه تحت الاختبار ، ولا يغير من ذلك عدم
وجود فاصل زمني بين ترك الخدمة في الوظيفة السابقة وبين التحاقه
بالوظيفة الحالية ، اذ العبرة بحقيقة التكليف القانوني بخدمة لجنة
القطر ، باعتباره تعيينا جديدا وليس نقلا ، ومتى كان الأمر كذلك فان
لا يقبل من المدعى القول بأن خدمته كانت متصلة في كل من الجهتين
المذكورتين ، وعلى ذلك لا يكون قد أمضى مدة سنة من تاريخ تعيينه كي
يستحق العلاوة التي يطالب بها .

(طعن رقم ١١٢٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٧)

قاعدة رقم (٣٦٧)

المبدأ :

اتجاه نية الوزارة الى شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة
السادسة الفنية العالية من تاريخ التعيين فيها وفقا لنصوص المواد ٦ وما
بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة — تعيين
المدعى في احدى هذه الوظائف بعد اجتيازه الامتحان الذي تولاه ديوان
الموظفين وارتضاؤه التعيين في الوظيفة التي يرشح لها وتقديم استقالته
مقتضاه اعتبار تعيينه مبتدا وليس تعيينا مصادا — نتيجة ذلك انه
لا يسوغ للمدعى ان يطالب ان يكون تعيينه في وظيفة معادلة في مستواها
وفي مربوطها المالي للوظيفة التي كان يشغلها بالمؤسسة — لا يغير من
هذا النظر اقرار الوزارة باتحاد طبيعة العمل في كل من الوظيفتين وانما
يقتصر حقه على ضم مدة الخدمة السابقة .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق أن المدعى حصل على بكالوريوس التجارة
سنة ١٩٦٠ وعين بالمؤسسة العامة للنقل البحري اعتبارا من
١٩٦٠/١١/١ بدرجة موظف (ب) بالكادر العالي وبأول مربوط هذه
الدرجة ومقداره ١٥ جنيها شهريا ، على أن يكون تعيينه تحت الاختبار ،

ثم انتهت فترة الاختبار في ٣١/٧/١٩٦١ فصدر قرار بتثبيت تعيينه من ذلك التاريخ ، ثم تقدم المدعى الى مسابقة الاعلان رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٢ لشغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة للتمثيل التجاري، وبناء على كتاب ديوان الموظفين رقم ٤/١/١٠٠ المؤرخ في ١/٨/١٩٦٤ المتضمن ترشيح ثمانية من الناجحين في المسابقة - بينهم المدعى - صدر قرار وزارة الاقتصاد رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٦٤ بتعيين المدعى في وظيفة ملحق تجارى من الدرجة السادسة الفنية العالية انخالية بالادارة العامة للتمثيل التجارى اعتبارا من تاريخ صدور القرار في ٢٨/٥/١٩٦٤ على أن يمنح أول مربوط الدرجة ومقداره خمسة عشر جنيها شهريا مع وضعه تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ، وقيل أن يصدر هذا القرار رقى المدعى الى الدرجة الخامسة الفنية العالية بمؤسسة النقل البحرى بالاقدمية المطلقة اعتبارا من ٣١/١٠/١٩٦٣ وذلك بمقتضى القرار رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٦٣ الصادر من مدير عام المؤسسة في ٧/١١/١٩٦٣ ، وبعد أن صدر قرار تعيين المدعى بالتمثيل التجارى قدم طلبا بالاستقالة من عمله بالمؤسسة وصدر قرار رئيس مجلس ادارة المؤسسة رقم ١٨٦ لسنة ١٩٦٤ بقبول الاستقالة اعتبارا من يوم ١٧/٦/١٩٦٤ ، ومن ثم تسلم المدعى عمله بالتمثيل التجارى في هذا اليوم ، هذا وبتاريخ ٢٩/٩/١٩٦٤ صدر انقرار الوزارى رقم ٧٠٩ لسنة ١٩٦٤ قاضيا بتعديل مرتب المدعى الى ٢٥ جنيها شهريا آخر مربوط الدرجة السادسة وهو نفس المرتب الذى كان يتقاضاه بالمؤسسة مع صرف الفروق المستحقة اعتبارا من ١٧/٦/١٩٦٤ تاريخ تسلمه العمل ، وبتاريخ ٨/٣/١٩٦٥ صدر القرار الوزارى رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٥ بضم مدة خدمة المدعى السابقة من ١/١١/١٩٦٠ الى ٢٦/٥/١٩٦٤ التى قضاه في مؤسسة النقل البحرى وارجاع أقدميته في الدرجة المعين عليها الى ١/١١/١٩٦٠ ، وبتاريخ ٩/١/١٩٦٦ صدر القرار الوزارى رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ بترقية المدعى الى الدرجة السادسة الفنية العالية (الجديدة) اعتبارا من ٢٨/١٢/١٩٦٥ ، وبتاريخ ١٨/١/١٩٦٩ صدر القرار رقم ٤٠ سنة ١٩٦٩ بارجاع أقدمية المدعى في درجته الحالية الى ٥/٦/١٩٦٥ تاريخ ترقية زملائه بالقرار رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٦٥ بدلا من ٢٨/١٢/١٩٦٥ مع ما يترتب على ذلك من آثار .

وحيث أنه يخلص من الوقائع السالفة البيان ان الوزارة المدعى عليها قد اتجهت نيتها الى شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة للتشغيل التجاري عن طريق التعيين فيها وذلك وفقاً لنص المادة ٦ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم فقد عقدت امتحانا للمتقدمين لشغلها تولاه ديوان الموظفين الذى اخطر الوزارة بنتيجة الامتحان مرشحا للتعيين ثمانية من الناجحين من بينهم المدعى ، وبناء على ذلك صدر القرار بتعيينه فى إحدى وظائف الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة سالفة الذكر ، وعلى الرغم من ان المدعى كان يشغل حينئذ إحدى وظائف الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى فى المؤسسة العامة للنقل البحرى ارتضى التعيين فى الوظيفة التى رشح لها ، وقدم استقالته من وظيفته بالمؤسسة المذكورة ، فلما قبلت الاستقالة تسلم عمله الجديد فى الوظيفة التى عين فيها ، ومن ثم فان تعيينه بالادارة العامة للتشغيل التجاري كان تعيينا مبتدأ وليس تعيينا معادا ، اذ جاء هذا التعيين منطقيا على الحاقه بوظيفة فى أدنى درجات الكادر الفنى العالى بوزارة من وزارات الدولة التى يحكم نظام التوظيف فيها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهذا النظام يستقل بأحكامه عن نظام التوظيف الذى كان المدعى خاضعا له فى المؤسسة المصرية العامة للنقل البحرى ، وهى مؤسسة تستقل بشخصيتها الاعتبارية عن الجهاز الادارى للدولة ، وبهذه المثابة فانه لا يسوغ للمدعى أن يطلب أن يكون تعيينه فى وزارة الاقتصاد فى وظيفة معادلة فى مستواها وفى مربوطها المالى للوظيفة التى كان يشغلها بالمؤسسة المذكورة ، وذلك طالما انه تقدم لامتحان المسابقة مرتضيا التعيين فى إحدى الوظائف الشاغرة المعلن عنها وهى جميعا وظائف من الدرجة السادسة الفنية العالية ، ولا يسمف المدعى فى التوصل الى طلبه أن تقر الوزارة المدعى عليها باتحاد طبيعة العمل فى كل من وظيفته السابقة ووظيفته اللاحقة ، وانما يقتصر حقه تبعا لذلك على ضم مدة خدمته السابقة الى مدة خدمته فى وظيفته الجديدة ، وهو ما قامت به الوزارة فعلا بمقتضى القرار رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٥ اذ ارجعت أقدميته فى الدرجة السادسة الى ١/١١/١٩٦٥ ثم رفته الى الدرجة السادسة الجديدة اعتبارا من ٦/٥/١٩٦٥ بالقرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٩ الصادر فى ١٨/١/١٩٦٩ ، وهو الامر الذى ترتب

عليه انتهاء الخصومة بين طرفى الدعوى بالنسبة الى الطلب الاحتياطى
للمدعى .

(طعن رقم ٣٩٧ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٣/٦/١٩٧٦)

قاعدة رقم (٣٨)

المبدأ :

نقل بعض موظفى بلدية القاهرة لشغل درجات الوظائف العليا
الواردة بميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية - هو فى حقيقته تعيين
فى وظائف مدرجة بميزانية الوزارة وان كان يتم عن طريق اختيار من
يشغلونها من بين موظفى المجالس البلدية - خروج هذا التعيين عن نطاق
سريان المادة ٣٨ من قانون موظفى الدولة - عدم جواز الطعن على هذا
التعيين استنادا الى انه ترقية الى وظائف عليا دون اخطار من تخطوا
فى التعيين فيها - اساس ذلك - هو استقلال بلدية القاهرة بشخصيتها
الاعتبارية وميزانيتها عن ميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية -
انفراد كل منهما بدرجاتها ووظائفها دون أن يزامى موظفو احدهما
موظفى الاخرى فى اقدمياتهم او شغل الدرجات الشاغرة بها - الاستناد
الى أن بلدية القاهرة هى التى تؤدى مرتبات هذه الوظائف العليا المدرجة
بميزانية الوزارة للقول بتبعيتها للبلدية - غير صحيح - تحميل القانون
عبء تكاليف هذه الوظائف للبلدية هو لاتصال اعمالها بالمجلس البلدى
لا لتبعيتها اليه ولادراجها فى ميزانيتها دون ميزانية وزارة الشؤون
البلدية والقروية - نتيجة ذلك - عدم جواز الاستناد الى المادة ٣٨ من
قانون موظفى الدولة للطعن على قرارات التعيين فى هذه الوظائف ممن لم
يقع عليه الاختيار لشغل درجاتهم ولم يخطر بذلك .

ملخص الحكم :

ان لوزارة الشؤون البلدية والقروية كامل السلطة التقديرية ومطلقها
فى أن تشغل الوظائف المدرجة ، فى غير لباس ولا ابهام ، فى ميزانيتها ،
سواء بموظفين تابعين لها أى للحكومة المركزية أو بموظفين تابعين

للمجالس البلدية ممن سهل المشرع نقلهم إليها إذا هي — الوزارة —
رأت محلا للاستفادة بخبرتهم ومراهم حسبما تراه الوزارة محققا
للمصالح العام . وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن مقتضى التقسيم
الوارد في الميزانية والذي يقوم على استقلال كل وحدة بوظائفها
ودرجاتها وأقدميات موظفيها ، أن تتفرد كل وحدة بدرجاتها ووظائفها
التي لا يزاحم أفراد الوحدة الأخرى موظفيها في تسفل الدرجات الشاغرة
بها . وقياسا على ذلك . وتأسيسا على ما لبلدية القاهرة من شخصية
معنوية وميزانية مستقلة عن الحكومة فإنه لا يكون للمطعون عليه —
المهندس ببلدية القاهرة — أصل حق في التراجع على التعمين بالوظائف
المدرجة بميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية دون أن يكون لها
أصل وارد في ميزانية بلدية القاهرة . فلا امتزاج ولا ادماج بين درجات
الميزانيتين ، وغنى عن البيان أن الأصول المالية توصى بذلك ، ولا يؤثر
في ذلك أن المشرع قد ألزم بلدية القاهرة في المادة ٤٦ من القانون رقم
١٤٥ لسنة ١٩٤٩ الخاص بإنشاء مجلس بلدى القاهرة بأن يؤدى مرتبات
الوظائف سالفة الذكر وغيرها من الوظائف العليا المدرجة بميزانية وزارة
الشؤون البلدية ، وأن يدرج الاعتمادات اللازمة لذلك في ميزانيته —
ميزانية المجلس — طالما أن مجرد تحمل المجلس بعبء المصروف المالى
اللازم لهذه الوظائف ليس من شأنه أن يضر بها من عداد الوظائف
القابعة للوزارة بوصفها مدرجة في ميزانيتها المستقلة تماما عن ميزانية
بلدية القاهرة . ولم يقصد الشارع من تحميل البلدية ذلك العبء المالى
سوى أن أعمال الوظائف المذكورة وثيقة الصلة بالأعمال المتعلقة بالمجلس
البلدى . ومن ثم كان عليه عبء تكاليفها . ولو كان المشرع يقصد من
ذلك تبعية هذه الوظائف الهامة للبلدية لما دعا الأمر الى إدراجها في
ميزانية الوزارة ولتقام بادراجها في ميزانية المجلس البلدى .

(طعن رقم ٢٥٠٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٦)

رابعا : التمين بمسابقة :

قاعدة رقم (٣٦٩)

المبدأ :

أثر تخلف شرط اجتياز الامتحان قبل التمين — هو البطلان لفقدان القرار شرط من شروط صحته — تحمّن القرار بمضى ميماد السحب أو الالغاء •

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن ان يترتب على تخلف شرط تأدية الامتحان واجتيازه قبل التمين هو فقدان قرار تمين المدعى لشرط من شروط صحته وصدوره من ثم مخالفا القانون مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب بحسب الأحوال في الميعاد القانونى ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره ، فاذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحب الادارة فانه يصحح حصينا من الرجوع فيه من جانب مصدره •

(طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/١٤)

قاعدة رقم (٣٧٠)

المبدأ :

امتحان المسابقة شرط من شروط صحة التمين — عدم اداء الامتحان قبل التمين يجعل قرار التمين باطلا وليس منعما — قيمة ذلك — يتحمّن هذا القرار بغوات ستين يوما من تاريخ صدوره — لا يجوز سحبه بعد ذلك •

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن ان يترتب على تخلف شرط تأدية الامتحان

واجتيازه قبل التعمين هو فقدان قرار التعمين لشروط صحته وصدوره من ثم مخالفا مما يجعله قابلا للإلغاء أو السحب بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره ، فاذا انقضى هذا الميعاد دون ان تسحب الإدارة فانه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره ، واذا كان الثابت ان السيد / مدير التربية والتعليم لمنطقة المنيا التعليمية رغم تحصن القرار الصادر منه في ١٩٥٦/٧/٥ بتعمين المدعيات بفوات السحب قد أصدر قرارا في ١٩٦١/٧/٢٩ بسحب هذا القرار بعد مضي أكثر من خمس سنوات على صدوره ، فان قرار السحب المشار اليه يقع والحالة هذه مخالفا للقانون مستوجب الإلغاء .

(طعن رقم ٧٥٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٢٧١)

المبدأ :

التفوق في مسابقة التعمين — لا يؤهل لزاما للتعمين — درجة الكفاية ليست هي كل ما يتطلب فيمن يصلح للوظيفة العامة — قد تستلزم الإدارة الى جانبها نواح أخرى كالحالة الاجتماعية والجنس وظروف البيئة مما تستوجبها احكام العرف والتقاليد — ترك المدعية وتعمين من يليها في ترتيب النجاح في المسابقة — لا ينطوى في ذاته على اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

لا وجه للقول بأن مجرد ترك المدعية وتعمين من يليها في ترتيب النجاح في المسابقة ينطوى في ذاته على اساءة استعمال السلطة اعتبارا بأن هذا التفوق يؤهلها لزاما للتعمين طبقا للقواعد التنظيمية العامة لا وجه لذلك لأن درجة الكفاية هي احدى النواحي التي تقدرها الإدارة عند التعمين ولكنها لا تستغرق كل ما تتطلب فيمن يصلح للوظيفة العامة من شروط وأوضاع ، فالى جانب هذه الناحية تستلزم الإدارة نواح أخرى كالحالة الاجتماعية والجنس وظروف البيئة مما تستوجبها احكام العرف والتقاليد .

(طعن رقم ٨٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٨)

قاعدة رقم (٣٧٢)

المبدأ :

شرط النجاح في امتحان المسابقة المنصوص عليه في المادة السادسة من قانون نظام موظفي الدولة — لا يطبق الا من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية لهذا القانون — أساسه أن تنفيذ قانون الموظفين في هذه الخصوصية مطلق على صدور اللائحة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، يشترط في المادة السادسة فيما يشترطه للتعين في إحدى الوظائف ، « أن يكون المرشح قد جاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة » ، كما نص في الفقرة الأولى من المادة الرابعة عشرة على أن « تبين اللائحة التنفيذية طريقة الاعلان عن الوظائف الخالية وتقديم الطلبات من المرشحين ، كما تبين في هذه اللائحة أحكام الامتحان المقرر لشغل الوظيفة » . ويؤخذ من هذين النصين أن تنفيذ شرط النجاح في الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، مرهون بصدور لائحة تنفيذية تبين فيها طريقة الاعلان عن الوظائف الخالية ، وطريقة تقديم الطلبات من المرشحين ، وأحكام الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، وبعبارة أخرى ان نفاذ القانون في هذه الخصوصية لا يبدأ الا من وقت صدور اللائحة ونفاذها . وهذا النظر يتفق مع الأصل العام ، الذي يقضى بنفاذ القوانين بمجرد نشرها في الجريدة الرسمية ، مالم يفوض القانون السلطة التنفيذية في اصدار لوائح بترتيب بعض أحكام مكملة للقواعد الواردة في القانون ، ففى هذه الحالة يكون تنفيذ القانون مرهونا بصدور هذه اللوائح في الجود التي يتوقف تطبيقها على ذلك .

وبتطبيق هذا الأصل على القرارات الصادرين من وزير التربية والتعليم ، بتعيين تسعة من الإخصائيات الاجتماعيات دون تأديتهن الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ونجاحهن فيه ، يبين أن هذين القرارين قد صدرا في ٤ من يناير سنة ١٩٥٣ ، أى في تاريخ لاحق لتاريخ نفاذ

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، الذي بدأ العمل به في أول يولية سنة ١٩٥٢ ، ولكنه سابق على تاريخ نفاذ اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، التي صدرت بمرسوم في ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ وقد نصت المادة ٧٤ منه على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، وقد تم هذا النشر في ١٢ من يناير سنة ١٩٥٣ .

ويخلص من ذلك أن القرارين المشار اليهما قد صدرا قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في الخصوصية موضوع البحث ، وهي الخاصة بشرط النجاح في امتحان المسابقة اللازم لشغل الوظيفة ، هذا الشرط الوارد بالمادة السادسة من القانون في شروط التعيين في الوظائف العامة ، وذلك لصدورها قبل صدور اللائحة التنفيذية التي بينت أحكام هذا الامتحان واجراءاته ، وهي الأحكام والاجراءات التي يمتنع تنفيذ هذا الشرط دون بيانها ، ومن ثم يكون هذان القراران قد صدرا في وقت امتنع فيه تنفيذ شرط النجاح في امتحان المسابقة لعدم صدور اللائحة التنفيذية ، ويكون قرار تعيين الاختصاصات الاجتماعية التسع دون توافر شرط النجاح في هذا الامتحان قد صدر صحيحا غير مخالف للقانون .

(فتوى ٢٥٢ في ١٩٥٦/٧/٢)

قاعدة رقم (٣٧٣)

المبدأ :

أقدمية الميعين بناء على النجاح في امتحان مسابقة للمعين — تكون بحسب ترتيب نجاحهم في هذا الامتحان وليس بحسب القواعد المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مخالفة هذه القاعدة باجراء ترتيب للأقدمية وفق حكم المادة سالفة الذكر ، والجزاء على هذه المخالفة — اذا حدثت المخالفة بقرار اداري فردي نشأت عنه مراكز ذاتية فلا يجوز المساس به الا في الميعاد المقرر قانونا ، اما اذا حدث ترتيب للأقدمية المخالف بمجرد الادراج في سجل ما دون صدور قرار فردي محدد للأقدمية فإن هذا العمل لا يتحصن بفوات الميعاد .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ان المشرع قيد سلطة الادارة في التعيين في الوظائف العامة ، فجعل اجتياز امتحان المسابقة شرطا لازما للتعيين في الوظائف العامة وقد استهدف المشرع بهذا التعيين اقرار مبدأ المساواة في حق تولى الوظائف العامة ، ورتب على هذا الشرط اثره الطبيعي ونتيجته المنطقية ، وهي وجوب التزام ترتيب النجاح في المسابقة عند التعيين (م ١٦ من القانون والمادة ٧ من لائحته التنفيذية) وذلك يقتضى حتما تجديد اقدمية المعينين من الناجحين في امتحان واحد على أساس الترتيب الذى اعتد به المشرع عند التعيين ، وهو ترتيب النجاح في الامتحان . وهو ما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يونية سنة ١٩٦٠ .

وتطبيقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الذى انتهت اليه الجمعية العمومية في فتواها المشار اليها فانه يتعين ان يكون تحديد اقدمية الموظف المشار اليه بالنسبة الى زملائه المعينين معه بمقتضى قرار واحد وهم جميعا من الناجحين في مسابقة واحدة : على أساس الترتيب الذى اعتد به المشرع عند التعيين وفقا للمادة المشار اليها . أى تحسب درجة الامسقية الواردة في الترتيب النهائى لنتائج الامتحان التحريرى والشخصى ، وعلى مقتضى ذلك يكون ترتيبه الأول في اقدمية الدرجة بعد المجندين الذين احتفظ لهم المشرع في المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية بالاولوية في التعيين على زملائهم الناجحين في الامتحان ، اذا كان التعيين ترتب عليه والفرع يأخذ حكم الأصل بالتبعية ، ليست الا نوعا من التعيين ترتب عليه والفرع يأخذ حكم الأصل بالتبعية ، فلا يجوز أن يكون حق أحد الناجحين في الاقدمية اذا ما عين أوسع مدى من حقه عند التعيين في الوظيفة ولا يقدح في هذا النظر القول بأن قرار ترتيب الاقدمية المذكور بالنسبة لزملائه قد صدر على خلاف حكم القانون وقد انشأ لهم مراكز ذاتية لا يجوز المساس بها الا عن طريق الطعن القضائى أو المصعب الادارى في الميعاد المقرر قانونا . ذلك ان ترتيب اقدمية هؤلاء الزملاء

وفقا للمادة ٢٥ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يتم بقرار فردى صدر مستهدفا ترتيب الاسبقية بينهم حتى يمكن ان ينشأ عنه مراكز ذاتية فلا يجوز المساس بها الا في الميعاد المقرر قانونا وانما تم هذا الترتيب بطريقة القيد بالسجل ، أى بوضع كشوف بترتيب الاقدميات على أساس القاعدة التنظيمية العامة التى تضمنتها المادة ٢٥ سالفة الذكر دون أن يصدر قرار فردى محدد للاسبقية . ومن ثم فان مثل هذا الترتيب لا يتحصن بفوات الميعاد المقرر قانونا لسحب القرارات الباطلة ويجوز تعديله فى أى وقت بقصد أعمال التطبيق الصحيح لحكم القانون .

(فتوى ١٧٨ فى ١١/١٧ / ١٩٦٠)

خامسا : التعمين فى وظيفة من الوظائف المتميزة :

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

أن الموظف الذى يقع عليه الاختيار للتعمين فى وظيفة من الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة لا يتعلق حقه بهذه الدرجة بمجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطا بثبوت صلاحيته للقيام باعباء هذه الوظيفة منذ تعيينه الى وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة لها .

ملخص الفتوى :

بالرجوع الى الفقرة الاولى من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة يتضح أنها تنص على أن لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا . وقد اختلف الرأى فى تفسير هذه الفقرة وهل تتضمن حكما مقتضاه أن تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة لشاغلها دون غيره بحيث تكون الدرجة تابعة للوظيفة يتعلق بها حق شاغلها مادام كذلك أم أن مدلول هذا النص لا يجاوز النهى عن منح الدرجة الى من لا يقوم بعمل الوظيفة المخصصة لها هذه الدرجة دون أن يتعرض لمدى تعلق حق شاغل الوظيفة بالدرجة المخصصة لها فى أى الحدود يجب أو يجوز ترقية لها .

ومن حيث أنه يتعين قبل الترجيح بين هذين الرأيين للبت في مدى تعلق حق شاغلي الوظيفة بالدرجة المخصصة لها التمييز بين نوعين من الدرجات • أما النوع الأول فينظم درجات مالية ترتبها الميزانية في تسلسل هرمي تصاعدي لكل وزارة أو مصلحة ولا تكون مخصصة لوظائف معينة بذاتها أو تكون مخصصة تخصيصا عاما لعدد من الوظائف غير المتميزة في النوع أو في الاختصاص والتي لا يكون لها كيان مستقل عن باقى الوظائف التي ينتظمها السلم الإداري بحيث يبين أن هذا التخصيص لم يقصد به إلى اخراج هذه الدرجات من دائرة الدرجات التي يشملها الهرم التصاعدي الذي ترتبه الميزانية بل تقتصر دلالة هذا التخصيص على مجرد تحديد عدد الدرجات التي يشغلها الموظفون القائمون بكل فرع من فروع العمل في الوزارة أو المصلحة لكي لا يترك للإدارة توزيع الدرجات المخصصة لكل وزارة أو مصلحة بين فروع العمل المختلفة — ومثل هذه الدرجات تنظم طريقة شغلها أحكام الفصل الثالث من الباب الأول من قانون نظام الموظفين التي تضع شروطا للترقية ونسبا مختلفة في كل درجة للترقية بالأقدمية أو بالاختيار •

أما النوع الثاني من الدرجات فهي تلك التي تجعلها الميزانية مخصصة لوظيفة من الوظائف بعينها وتبرز هذا التخصيص واضحا في ترتيبها لوظائف الوزارة أو المصلحة ودرجاتها بحيث لا تكون لهذه الدرجات ذاتية مستقلة بل تكون تابعة للوظائف المخصصة لها • ويراعى في هذا التخصيص أن بعض الوظائف التي يكون لها من الاستقلال والاهلية اللازم توافرها فيمن يقوم بها ما يستدعى أفرادها بوضع خاص في الميزانية وتخصيص درجة مالية لها تكون تابعة لها وملحقة بها ومن ثم لا تدخل في نطاق التدرج الهرمي للدرجات ولا تجرى عليها أحكام الترقية الواردة في الفصل الثاني من الباب الأول بل يكون الحصول عليها نتيجة للتعين في الوظيفة التي هي مخصصة لها — ومن هنا جاءت المادة ٢٢ سالفه الذكر المطلوب تفسير حكمها في الفصل الثاني الخاص بالتعيين في الوظائف لا في الفصل الثالث الذي ينظم الترقية إلى الدرجات وتمت في فقرتها الأولى على أن لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة إلا لمن يقوم بعملها فعلا فافتترض أن هناك وظائف مخصصة لها درجات وربطت بين التعيين في الوظيفة وبين الحصول على درجتها

وإذا كان الرأي قد انقسم في تفسير حكم هذه الفقرة على ما تقدم بيانه فإن الذي لا خلاف فيه بين الرأيين أن عبارة النص المتقدم صريحة في النهي عن منح الدرجة المخصصة للوظيفة لغير القائم بأعبائها — وإنما يرد الخلاف على ما إذا كانت دلالة النص تقتصر على هذا النهي كما هو مستفاد من الأحكام المقابلة التي كانت واردة في كادر سنة ١٩٣٩ وفي مشروع قانون التوظيف الذي عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم سحب منه أو أنها فوق دلالتها بصريح العبارة على هذا النهي تدل أيضا على أن القائم بعمل الوظيفة هو صاحب الحق في الدرجة المالية المخصصة لها.

على أنه لو حتى أخذ في تفسير حكم الفقرة الأولى من المادة ٢٢ بالرأي الأول الذي يقف بمدلول النص عند حد النهي عن اعطاء الدرجة المالية لغير من يقوم بالعمل الذي تقابله هذه الدرجة فإن التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها أمر مقرر بحسب القواعد العامة التي استقر عليها الفقه والقضاء — وفي مقدمة هذه القواعد قاعده رئيسية مؤداها أن الوظيفة هي العمل الذي يكلف به الموظف والدرجة هي المصرف المالى الذى يدفع منه الأجر وإذا كان الأجر يقابل العمل فإن الدرجة لابد وأن تتبع الوظيفة لا العكس .

ومما يدل على ذلك أن الفقرة الثانية من المادة ٢٢ سالفه الذكر تنص على أنه لا يجوز بغير مرسوم أن يقيد الموظف على درجة وظيفة من الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم . فالمرسوم قد اشترط لصحة القيد على الدرجة المخصصة للوظيفة أن يكون ذلك بالأداة اللازمة للتعيين فيها مما يقطع بأن الأمر في الحصول على الدرجات المخصصة لوظائف رهن بالتعيين في هذه الوظائف وأثر من الآثار التي تلحقه .

وعلى ذلك فإذا كانت الوظيفة — المخصصة لها درجة — شاعرة فإن الإدارة تباشر سلطتها في التعيين في هذه الوظيفة . ومناطق ذلك هو اختيار الموظف الصالح للقيام بأعبائها دون تقييد بقواعد الترقية الى الدرجات المالية العادية الواردة في الفصل الثالث من الباب الأول إذ أن الدرجة المالية المخصصة للوظيفة لا تكون في حالة التخصيص داخله في نطاق الدرجات التي تجرى في شأنها هذه الأحكام بل يكون لها وضع متميز من تلك الدرجات وتجعلها لصيقة بالوظيفة لا تنفصم عنها .

فاذا كان الموظف الذى وقع عليه الاختيار فى درجة معادلة لدرجة الوظيفة فانه يشغل هذه الدرجة دون منازع بمجرد التعيين فى الوظيفة أما اذا كان فى درجة أدنى من الدرجة المخصصة للوظيفة فان حقه لايتعلق بهذه الدرجة ولا يصبح فى مركز ذاتى مستمد من وجوده فى وظيفة مخصص لها درجة أعلى من درجته الا اذا كانت صلاحيته للوظيفة مسلم بها . أما اذا تبين للإدارة أن اختياره لم تلاحظ فيه المصلحة العامة أو انه لم يعد صالحا للاستمرار فى شغلها فانه يكون لها نقله من هذه الوظيفة الى وظيفة أخرى تعادل درجته هو .

فاذا لم يكن لدى الادارة وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة للوظيفة مطمئن على صلاحيته للوظيفة كان هو صاحب الحق دون غيره فى هذه الدرجة — فاذا كان أهلا للحصول عليها بالتطبيق لأحكام المواد ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منحها فوراً . فان لم تكن شروط هذه الأهلية متوافرة صرف براتبه خصما على ربط هذه الدرجة الى أن يستكمل هذه الشروء وتمنح له .

ويتبين مما تقدم أن الموظف انذى يعين فى وظيفة مخصصة لها درجة مالية وتكون الادارة فى اختيارها له قد صدرت عن تقدير سليم بنى على أساس من المصلحة العامة يتعلق حقه بهذه الدرجة اذا استمر صالحا للقيام باعباء الوظيفة الى وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة له فاذا قام الدليل على عكس ذلك كان للإدارة نقله من هذه الوظيفة الى وظيفة أخرى لانتقل درجتها عن درجته هو — فاذا لم تثبت مبررات النقل على الوجه المتقدم كان نقله الى وظيفة درجتها أقل من درجة الوظيفة الاولى منطويا على أساء استعمال السلطة لأنه متى توافرت فيه الصلاحية على الوجه المتقدم تعلق حقه بالدرجة المخصصة للوظيفة بحيث تصبح هذه الدرجة فى تطبيق حكم المادة ٤٧ سالفة الذكر هى درجته بما لايجوز معه نقله الى درجة أدنى منها .

يضاف الى ماتقدم أن اختيار الشخص للوظيفة يقوم قرينة

على صلاحيته لها مما يجعل عبء اثبات عكس ذلك واقع على الجهة التي أصدرت قرار النقل .

لكل ماتقدم انتهى قسم الرأي مجتمعا ألى ما يأتى :

١ — أن الموظف الذى يقع عليه الاختيار للتعين فى وظيفة من الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة أعلى من درجته لا يتعلق حقه بهذه الدرجة لمجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطا بثبوت صلاحيته للقيام بأعباء هذه الوظيفة منذ تعيينه الى وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة لها فاذا تبين انه لم يكن صالحا عند التعيين أو أصبح كذلك جاز نقله الى وظيفة أخرى تعادل درجتها درجته وفقا لحكم المادة ٤٧ والا كان قرار النقل منطويا على اساءة استعمال السلطة .

٢ — اذا كان هذا الموظف صالحا للاستمرار فى الوظيفة وكان أهلا للحصول على درجتها وفقا لأحكام المواد ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ من قانون نظام الموظفين تعلق حقه بها والا خصم براتبه على ربطها الى أن يصبح أهلا للحصول عليها .

— (فتوى ١٩١ فى ١٩٥٢/٦/١) —

سادسا : تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة :

قاعدة رقم (٢٧٥)

المبدأ :

القرار الجمهورى رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ المعمول به فى ١٦ من يناير ١٩٦٢ — طلب أحد العاملين تسوية حالته طبقا له بأرجاع إقامته فى الدرجة السادسة الى هذا التاريخ بدلا من تاريخ تعيينه اللاحق — لا محل له متى كان حصوله على المؤهل الذى يجيز تعيينه فى الدرجة السادسة تاليا للعمل بهذا القرار — أساس ذلك أن هذا القرار قصد

به تسوية حالة الموجودين في الخدمة ممن يحملون مؤهلاتهم العالية وقت نفاذه ولم يتضمن قاعدة عامة للمستقبل .

ملخص الفتوى :

مضى كان العامل قد حصل على المؤهل الدراسي العالي في دور يناير سنة ١٩٦٢ ، وعلى وجه التحديد في ٢١ من يناير سنة ١٩٦٢ تاريخ انتهاء الامتحان في جميع المواد التي أتم فيها اجاباته بنجاح ، فمن ثم يكون قد حصل على المؤهل الدراسي الذي يجيز تعيينه وقتذاك في الدرجة السادسة بالكادر العالي في تاريخ لاحق لصدور القرار الجمهوري رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ الذي عمل به في ١٦ من يناير سنة ١٩٦٢ والذي قضى بفتح اعتماد اضافي في ميزانية الدولة للسنة المالية ١٩٦٢/١٩٦١ لمواجهة تكاليف تعيين الراغبين في العمل من خريجي الكليات النظرية بالجامعات والأزهر وتسوية حالة الموجودين منهم في الخدمة فعلا من المعينين في الحكومة بالكادر الأدنى ونقلهم الى الكادر الأعلى في الدرجات السادسة المنشأة — ولما كان مفهوم هذا القرار ومجال أعماله ، بحكم ما قضى به من فتح اعتماد اضافي بمبلغ معين مقدر في ميزانية سنة مالية بذاتها لمواجهة حالات من عناهم بهذا الاعتماد المالي ، وقيام تقديرات الاعتماد المذكور على واقع الأوضاع القائمة بالفعل وقت صدوره تقرير قاعدة للمستقبل انما يصدق فيما يتعلق بالموجودين في الخدمة بالنسبة الى الحاصلين منهم على مؤهلاتهم العالية فعلا وقت نفاذه ، وكان السبب / ٠٠٠ ٠٠٠ من غير هؤلاء لحصوله على مؤهله العالي بعد تاريخ العمل بالقرار المشار اليه ، فانه من ثم لا يفيد من أحكامه لعدم انطباقه على حالته .

(ملف ٨٥/١/٨٦ — جلسة ١٩٦٩/٦/١٥)

قاعدة رقم (٣٧١)

المبدأ :

تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة —
سرد المراحل التشريعية للموضوع .

ملخص الفتوى :

صدر القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية الذي عمل به اعتباراً من ١٤/١١/١٩٦٣ وقد نصت المادة الاولى منه على ان « يعين خريجو الكليات النظرية بالجامعات والازهر والمعاهد العليا النظرية الآتى بيانهم بوظائف الدرجة السادسة بالكادربين الفنى العالى والادارى فى الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمحافظات وبالفئات المعادلة لها فى المؤسسات العامة - وذلك فى الوظائف الخالية حالياً أو التى تنشأ بقرار جمهورى:

١ - الخريجون الذين حصلوا على مؤهلاتهم فى المدة من أول يناير سنة ١٩٦٢ حتى تاريخ العمل بهذا القانون .

٢ - خريجو مدرسة اللسان العليا والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية الذين لم يشملهم حكم قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه .

٣ - الخريجون الذين تقدموا بطلبات للتعيين وفقاً لاحكام قرار رئيس الجمهورية السالف ذكره ولم تتسع لهم الوظائف المنشأة بمقتضاء .. » .

وقضت المادة الثالثة من هذا القانون بأن « تتولى حصر الخريجين واختيارهم وتوزيعهم وتعيينهم بالجهات المناسبة لمؤهلاتهم لجنة .. ويتم الاختيار للتعيين وفقاً للقواعد التى يصدر بها قرار من هذه اللجنة .. » .

وواضح من نصوص هذا القانون أن أحكامه المتعلقة بالتعيين هى أحكام وقتية تنصرف الى طوائف من الخريجين الحاصلين على مؤهلات دراسية معينة فى فترة زمنية محددة وخريجي مدرسة اللسان العليا والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية الذين لم يشملهم قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ ، والخريجين الذين تقدموا بطلبات للتعيين وفقاً لاحكام هذا القرار الجمهورى ولم تتسع لهم الوظائف المنشأة بمقتضاء .

ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . وقد نصت المادة الاولى من هذا القانون على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين خريجي الجامعات والازهر والمعاهد العليا في الوظائف الخالية حاليا أو التي تخلو في الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ أو قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليها على أن يتلقوا في الجهات التي يمينون بها التدريب اللازم . ويكون الاختيار للتعين في هذه الوظائف طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس المجلس التنفيذي ٠٠ » .

وتنفيذا لأحكام هذا القانون أصدر رئيس المجلس التنفيذي في ١١ من مارس سنة ١٩٦٤ قرارا بشأن قواعد التعيين في الوظائف الخالية . وقد نصت المادة الاولى منه على أن « يكون الاختيار للتعين في الوظائف المشار اليها في المادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ طبقا لتاريخ التخرج بين المتقدمين » وقضت المادة الخامسة بأن يرتب المتقدمون طبقا لتاريخ التخرج فان اتفق فطبقا لتقدير النجاح . ويكون ترتيب الحاصلين على تقدير واحد فيما بينهم طبقا للنسبة المئوية لمجموع الدرجات فان تساوت قدم الاكبر سنا . ونصت المادة السادسة على أن « يكون الاختيار للتعين طبقا للتسريب الوارد في المادة السابقة » . وتظل هذه القائمة صالحة للتعين منها حتى أول سبتمبر أو أول مارس الذي يلي تاريخ الاعلان الصادر عنها .

وبتاريخ ١٩٦٦/٥/٢٣ صدر القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن مد العمل بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ونص في المادة الاولى على أن « يستمر العمل بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن وضع استثناء وقتي من بعض أحكام التوظيف لمده سنتين جديديتين اعتبارا من ٦ يناير سنة ١٩٦٦ وتسرى أحكامه على الحاصلين

على مؤهلات ثانوية فنية أو مهنية يحددها قرار من رئيس اللجنة
الوزارية للقوى العاملة » •

وقضى في المادة الثانية بأن « تكون لرئيس اللجنة الوزارية
للقوى العاملة أو الوزير الذي يفوضه رئيس الوزراء اختصاصات
رئيس الوزراء المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٤
لسنة ١٩٦٤ المشار إليه » •

ثم صدر القانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٣١ لسنة ١٩٧٠
باستمرار العمل بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وتضمنا أحكاما مماثلة
لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ آتف الذكر •

(فتوى ٢٥١٣ في ١٠/٩/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة —
القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — يتناول
قواعد « الاختيار للتعيين » أو الترشيح للوظائف دون أية قواعد
خاصة بالتعيين فيها — أساس ذلك من نصوص القانون المشار إليه
ومذكرته الإيضاحية — قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة لا يمدو
أن يكون قرارا بالترشيح للتعيين في الوظائف استثناء من أحكام قوانين
التوظيف الخاصة بالامتحان فقط — ليس من سلطة اللجنة الوزارية
للقوى العاملة وضع قواعد خاصة لتحديد أقدمية المرشحين — الرد في
ذلك الى حكم المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم
٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

ملخص الفتوى :

• تعيين من استقراء خصوص القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الذي

صدرت قوانين متعاقبة بمد العمل به - انه تناول فئات من الخريجين لانتصرف اليهم أصلا أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ ، وأن ثمة farka جوهريا بين القانونين اذ بينما تناولت نصوص القانون الاخير قواعد التعيين في الوظائف المشار اليها فيه ، تناولت نصوص القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ قواعد الاختيار للتعين .

يؤكد هذا النظر مقارنة المادتين الاولى والثالثة من القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بالمادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ ، فبينما تملك اللجنة المنصوص عليها في القانون الاول تعيين الخريجين بالجهات المناسبة لمؤهلاتهم ، اقتصر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ على تقرير جواز التعيين طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الوزراء (رئيس المجلس التنفيذي) . وقد جاءت هذه القواعد قاطعة في انها تتناول « الاختيار للتعين » الذي يعبر عنه بالترشيح للوظائف دون أن تتناول أية قواعد خاصة بالتعيين فيها . وهذا المعنى يستفاد بما لا يدع مجالا للشك من نص المادة السادسة من قرار رئيس المجلس التنفيذي آنف الذكر حيث قضت بأن « يكون الاختيار للتعين طبقا للترتيب الوارد بالمادة السابقة وتظل هذه القائمة صالحة للتعين منها حتى أول سبتمبر أو أول مارس الذي يلي تاريخ الإعلان الصادر عنها » الأمر الذي يتضح منه في جلاء أنه بعد هذا الاجل تسقط قائمة المرشحين أو الذين تم اختيارهم للتعين طبقا للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ .

وتأسيسا على ما تقدم فان اختصاص رئيس اللجنة الوزارية للقوى العاملة أو الوزير الذي يفوضه رئيس الوزراء مقصور على وضع قواعد الاختيار للتعين في الوظائف فقط دون أن يمتد اختصاص ايهما الى وضع قواعد جديدة للتعين بالمخالفة للأحكام العامة للوظائف .

وبناء على ذلك فان قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة لا يعدو أن يكون قرارا بالترشيح للتعين في الوظائف استثناء من أحكام قوانين التوظيف الخاصة بالامتحان فقط . وقد اشارت المذكرة الايضاحية

للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الى هذا المعنى بقولها « تقضى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بأنه يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف أن يكون قد اجتاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة كما تنص المادة ٢ من القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ فى شأن التعيين فى وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة على أنه يشترط للتعين فى أية وظيفة من وظائف المؤسسات العامة لا يقل المرتب الاصلى المقرر لها عن ١٥ جنيها شهريا اجراء امتحان مسابقة عامة يعلن عنها فى الصحف • كما تقضى المادة ٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ السارى على المؤسسات العامة بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بأنه يشترط فيمن يعين فى المؤسسة أن يجتاز بنجاح الاختبارات التى يرى مجلس ادارة المؤسسة اجراءها • ولما كان شغل الوظائف الخالية فى الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة والمحافظة عن طريق امتحانات المسابقة يحتاج الى وقت طويل رغم أن المصلحة العامة تدعو الى سرعة شغلها لارتباطها بتنفيذ خطة التنمية وتوفيرا للعمل للمواطنين لذلك رؤى تيسيرا للتعين فى هذه الوظائف اعفاء خريجي الجامعات والازهر والمعاهد العليا من شرط المسابقة بالنسبة للوظائف الخالية أو التى تخلق فى السنتين القادمتين فى هذه الجهات » •

ومتى كان الامر على هذا النحو فليس من سلطة اللجنة الوزارية للقوى العاملة وضع قواعد خاصة لتحديد الاقدمية سواء بارجاعها الى تواريخ سابقة على تاريخ صدور قرارها بالترشيح أو لاحقة لهذا القرار وقبل صدور قرار التعيين من الجهة الادارية المختصة باعتبار أن رابطة التوظيف بين المرشح وبين الجهة التى رشح للتعين فيها لا تفتتح الا بصور قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته • ولا يبدا حساب الاقدمية لمن عين على هذا الوجه الا اعتبارا من تاريخ صدور القرار المذكور ، وذلك كله طبقا لحكم المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى تنص على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية • ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار

من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته • وتعتبر الأقدمية في الدرجة
من تاريخ التعيين فيها • • «
(فتوى ٢٥١٣ في ١٠/١/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٣٧٨)

المبدأ :

تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة —
القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد
العليا النظرية — استنفاده لأغراضه في مجال التعيين باستيعاب من
ورد ذكرهم في مادته الأولى — تميز مجال هذا القانون عن مجال
القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ •

ملخص الفتوى :

انه فيما يتعلق بمدى نفاذ أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣
فان هذا القانون قد استنفد أغراضه في مجال التعيين باستيعاب من
ورد ذكرهم في مادته الأولى مع مراعاة أن قواعد القانون رقم ١٤
لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين بمد العمل به لا تظل بأحكام القانون
آنف الذكر ، فلكل منهما مجاله الذي ينطبق فيه وهذا المجال في كل من
القانونين مختلف تماما سواء بالنسبة لطوائف الخريجين الذين تعينهم
نصوص كل من القانونين أو بالنسبة لاختصاص اللجنة الوزارية
للقوى العاملة طبقا للقانون رقم ١٥٦ سنة ١٩٦٣ واختصاص رئيس
المجلس التنفيذي أو رئيس اللجنة المذكورة أو الوزير الذي يفوضه
رئيس الوزراء طبقا للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين
اخرى حسبما سبق البيان •

(فتوى ٢٥١٣ في ١٠/١/١٩٧٠)

سابعاً : جواز التعيين في درجة أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعمين فيها :

قاعدة رقم (٢٧٩)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعمين في درجة أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعمين فيها — قرار التعمين هو الذى يحدد المركز القانونى للموظف من جميع نواحيه سواء بوضعه فى كادر معين أو فى درجة بذاتها وتعين أقدميه فيها .

ملخص الحكم :

انه بمطالعة أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المعمول به وقت حصول المدعية على مؤهلها — يبين أنه نص فى المادة الثانية منه على تقسيم الوظائف الى فئتين عالية ومتوسطة وتقسيم العالية الى نوعين فنية وإدارية والمتوسطة الى فنية وكتابية كما نص فى المادة (٢١) منه على أن يمنح الموظف عند التعمين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو مربوط الثابت على الوجه السوارى بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ولو كان المؤهل العلمى الذى يحمله الموظف يجيز التعمين فى درجة أعلى » . كما نص فى المادة (٣) منه على أن « تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعمين فيها » . ومؤدى ذلك أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعمين فى درجة أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعمين فيها كما بين أساس الاقدمية بأن جعلها من تاريخ التعمين فى الدرجة بصفة عامة وليس من تاريخ الحصول على المؤهل وبذلك قضى على قاعدة تسعير الشهادات تسعيراً الزامياً وما صاحبه من تحديد أقدميات معينة على خلاف ما أرساه على أساس ثابتة من قواعد التوظيف .

ومن حيث أنه بالبناء على ماتقدم — فإن قرار التعمين وفقاً

لاحكام القلتون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر هو الذى يحدد المركز القانونى للموظف من جميع نواحيه اذ على أساسه يتحدد وضعه فى كادر معين أو فى درجة بذاتها وتعين أقدميته فيها ومن ثم فلا جدوى فى الدعوى الماثلة من التعرض لبحث ما اذا كان قرار رئيس ديوان الموظفين بصدد تحديد النظائر الاجنبية كاشفاً أو منشئاً واذا كانت المدعية لم تنقل درجتها السادسة بالكادر الفنى المتوسط الى الكادر العالى الا بالقرار الصادر فى ٢٦/٤/١٩٦٢ الذى احتفظ لها بأقدميتها فى هذه الدرجة فمن ثم كان هذا القرار وحده هو الذى يحدد مركزها القانونى وبالتالي أقدميتها فى هذه الدرجة ويكون طلب المدعية ارجاع أقدميتها فى الكادر العالى الى تاريخ حصولها على المؤهل الاجنبى غير قائم على أساس سليم من القانون .

(طعن رقم ١٢٢٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٣/١/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٢٨٠)

المبدأ :

معادلة المؤهلات تكون بقرار من وزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالى طبقاً للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — قرار الوزير فى هذا الشأن هو قرار تقديرى منشئ لا يجوز اعماله باثر رجعى — أساس ذلك — أن مرد هذا القرار الى سلطة الوزير التقديرية فى هذا الشأن — القرار الصادر بتقييم المؤهل لا يحتم التمييز فى الدرجة التى قيم بها المؤهل ولا يمنع من التمييز فى درجة أقل منها — قرار المعادلة هو قرار تقييم وليس قاعدة تسوية لها صفة الالتزام — حدوث تفرقة بين قوى المؤهل الواحد تجعل من يمين حديثاً فى وضع يمتاز على من يمين قبل صدور القرار بمعادلة هذا المؤهل — هذه التفرقة تقتضى تتخللات ترميها لمآلها .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر اذناطه بوزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالى سلطة معادلة المؤهلات الوطنية،

فانها أولى كلا منهما سلطة تقديرية في اجراء هذه المعادلة يترخص فيها طبقا لتقديره ولما يراه ملائما للصالح العام ، ومن ثم فان قراره في هذا الشأن هو قرار تقديرى منشئ لا يسوغ أعماله الا من تاريخ اكمال عناصره القانونية ولا يجوز اعماله بأثر رجعى ، ومن ناحية أخرى فان القرار الصادر بتقييم المؤهل ينصرف أساسا الى مجرد تقرير صلاحية الحاصل عليه للتعين في درجة معينة ، ولكنه لا يحتم التعين في هذه الدرجة ولا يمنع من التعين في درجة أقل منها وهذا أصل عام قرره المرسوم الصادر في ٦ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بتعيين المؤهلات العلمية التي يعتمد عليها للتعين في الوظائف اذ تنص المادة السابعة من هذا المرسوم على أن الدرجات المشار اليها في المواد الثالث والرابعة والخامسة والسادسة من هذا المرسوم هي أكبر درجة يمكن لأصحاب الشهادات المبينة في كل مادة منها التقدم للترشيح في وظائفها ويجوز لحملة الشهادات المتقدمة الترشيح لوظائف درجتها أقل من الدرجة المبينة قرين كل منها .

وترتبيا على ذلك فان القرار الصادر من وزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالي بمعادلة المؤهلات الوطنية هو قرار تقييم ومعادلة وليس قاعدة قسوية لها صفة الالزام . ومن ثم يسرى فيما تضمنه من أحكام من تاريخ صدوره دون أن يكون له أثر رجعى يشمل العاملين الذين عينوا قبل العمل به .

ومن حيث أن القاعدة المتقدمة قد تؤدي الى حدوث تفرقة مجحفة بين ذوى المؤهل الواحد تجعل من يعين حديثا في وضع يمتاز به على من يعين قبل صدور القرار بمعادلة هذا المؤهل ، وهو أمر يدعو الى تدخل المشرع لمعالجة الآثار التي تترتب على هذه التفرقة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرارات البوزارية الصادرة بتقييم بعض المؤهلات الوطنية لا تسرى الا من تاريخ صدورها ولا تسرى الا على من يعين بعد العمل بها دون من عين قبل ذلك وازاء هذه التفرقة بين ذوى المؤهل الواحد توصى الجمعية العمومية باستصدار تشريع لمعالجة الآثار التي تترتب على ذلك .

ثامنا : مدى جواز التعمين بربط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير شاملة
بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام
العاملين المدنيين بالدولة .

قاعدة رقم (٢٨١)

المبدأ :

عدم جواز التعمين في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بربط
ثابت أو مكافأة (شاملة أو غير شاملة) — بمستوى في هذا المنع أن يكون
التعمين قبل من المستن أو بعد ذلك — وجوب أن يكون التعمين في إحدى
الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها في
القانون — الاستناد الى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ للقول ببقاء
الوضع السابق على القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — مردود بها يبين
من القرار الجمهوري رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ من رغبة المشرع في إنهاء
حالة المعينين بربط ثابت أو مكافأة .

ملخص الفتوى :

اعتبار من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
أصبحت الوظائف المؤقتة التي تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن
محدد أو تكون لغرض مؤقت شأنها في ذلك شأن الوظائف الدائمة
مقسمة الى اثنتي عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق لهذا
القانون وأنه لا يجوز لجهة الادارة شغل هذه الوظائف الا وفقا لأحكام
القانون المذكور فلم يعد جائزا عند سريان القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ التعمين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب
أن يكون التعمين اعتبارا من تاريخ سريان القانون سالف الذكر في إحدى
الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها في
القانون المذكور . وأن السن المقررة لتترك خدمة شاغلي هذه الوظائف
المؤقتة هي: من المستن — وأنه لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه
السن المقررة لتترك الخدمة الا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس
الجمهورية .

ويترتب على ذلك انه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجوز تعيين العامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) سواء أكانت سنه تجاوز الستين أو لم يبلغ هذه السن — وذلك على خلاف ما كان معمولاً به في ظل العمل بأحكام المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي كانت تتيح لجهة الادارة تعيين الموظف على وظيفة مؤقتة أو لعمل مؤقت .

ولا حجة فيما قد يقال من أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ يوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة قد نص على أن يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ماورد في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من قواعد خاصة بالتوصيف والتقسيم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها — وذلك لأن المشرع أراد أن ينهى حالة المعينين بربط ثابت أو مكافآت فنص على استمرارهم بوضعهم الحالي الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات — فلا يجوز بعد ذلك أن يعين العامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين على احدى درجات الوظائف الدائمة أو المؤقتة المبنية في القانون سالف الذكر .

(فتوى ١٠٤٩ في ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاعدة رقم (٣٨٢)

المبدأ :

عدم جواز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — وجوب أن يكون التعيين في احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها في هذا القانون — اسس ذلك — الاستناد الى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة للقول بجواز التعيين في الوظائف المؤقتة بربط ثابت أو بالمكافأة الشاملة — مردود بأنه لا تلازم بين تقييم وتصنيف

وترتيب الوظائف المؤقتة وبين تقسيم الاعتمادات الخاصة بها إلى درجات مالية — القول بأن وجود اعتمادات بالميزانية العامة للدولة للتعيين بمكافآت شاملة في السنوات اللاحقة على العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ دليل على اتجاه ارادة المشرع الى الإبقاء على جواز التعيين بمكافآت شاملة — مردود بما ورد بالمادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية وبما ورد أيضا في الميزانيات العامة للدولة من تأشيرت تخول وزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحويل هذه الاعتمادات إلى درجات — القول بأن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بشروط توظيف وتدريب وفصل الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة الذي تضمن صيغة استخدام هؤلاء الموظفين مازال ماري المفعول في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة الثانية من قانون الإصدار — مردود بأن هذا القرار قد أُلغى ضمنا بصور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة » .

وتنص المادة ٣ من هذا النظام على أن « الوظائف العامة إما دائمة أو مؤقتة والوظيفة الدائمة هي التي تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمان معين » .

لما للوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لمرض مؤقت وتتضمن الميزانية سنويا بيانا بكل منها .

وتنص المادة ٤ من هذا النظام على أن « تنقسم الوظائف العامة

الدائمة أو المؤقتة الى اثنى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق وذلك فيما عدا وظائف وكلاء الوزارات والوظائف الممتازة وتتضمن الميزانية بيانا بكل نوع من الوظائف التى تشملها درجات الكادر » .

وينص البند ثانيا من المادة ١ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للمعاملين المدنيين بالدولة على أن « تعادل الدرجات المالية للمعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية وذلك كله وفقا للقواعد والشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » .

وينص البند ثالثا من هذه المادة على أن « يتم التعمين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة ما يأتى :

١ - يراعى عند التعمين والترقية استبعاد ما ورد فى القانون المذكور من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

٢ - يراعى عند التعمين والترقية المؤهلات الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له كذلك الأحكام المنصوص عليها فى كادر العمال .

٣ - يراعى عند الترقية المدد التى تصدد فى قرار رئيس الجمهورية المنصوص عليه فى الفقرة « ثانيا » من المادة الأولى من هذا القانون .

وتتفيذا لأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية بونصت المادة ٦ منه على أن « يستمر العاملون المعينون بربط ثابت أو مكافآت بوضعهم الحالى الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات » .

ويؤخذ من هذه النصوص أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

سالف الذكر قسم الوظائف العامة الى دائمة وهى التى تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمان معين ، والى مؤقتة وهى التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت — وعلى ذلك فانه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون أصبحت الوظائف المؤقتة التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت شأنها فى ذلك شأن الوظائف الدائمة مقسمة الى اثنتى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق لهذا القانون وانه لا يجوز لجهة الادارة شغل هذه الوظائف الا وفقا لأحكام القانون المذكور — فلم يعد جائزا فى ظل سريان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التمييز بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التمييز اعتبارا من تاريخ سريان القانون سالف البيان فى احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها فى هذا القانون وذلك على خلاف ما كان معمولاً به فى ظل العمل بأحكام المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى كانت تتيح لجهة الادارة تمييز الموظف بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) على وظيفة مؤقتة أو لعمل مؤقت .

يؤيد ذلك ويؤكدده ما يستفاد من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فى المادة السادسة منه أن المشرع انما أراد انهاء حالة التمييز بربط ثابت أو مكافآت حيث نص على استمرارهم بوضعهم الحالى — عند صدور هذا القرار — الى أن يتم تسوية هالائهم أو يعينون على درجات .

وترتبيا على ذلك فلا يجوز أن يعين عامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التمييز على احدى درجات الوظائف الدائمة أو المؤقتة المبينة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن ما قد يقال من انه يجوز خلال فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ التمييز فى الوظائف المؤقتة بربط ثابت أو بالمكافأة الشاملة طالما أنه لم يتم لآكن توصيف وتقييم وترتيب الوظائف عملا.بعض البند ثالثا من المادة الأولى من هذا القانون — فمهمود مانه

لاتتأزم بين تقييم وتوصيف وترتيب الوظائف المؤقتة وبين تقسيم الاعتمادات الخاصة بها الى درجات مالية. وآية ذلك أنه بالرغم من أن الجهاز الادارى للدولة لم يأخذ حتى الآن بنظام توصيف وتقييم الوظائف فإنه يأخذ منذ عهد بعيد بنظام الدرجات المالية — وأن عدم اتمام عملية توصيف وتقييم الوظائف في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لم يحل دون أن تتضمن الميزانية العامة للدولة أنه يجوز لوزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة تحويل اعتمادات المكافآت الشاملة الى درجات وفقا لقواعد موحدة تعتمد من اللجنة الوزارية والادارة (التاشيرات المرفقة بميزانية عام ١٩٦٦/٦٥) وقد أصدرت هذه اللجنة بالفعل في ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ قواعد تحويل تلك الاعتمادات الى درجات ولم يحل دون ذلك عدم اتمام اجراءات توصيف وتقييم وترتيب الوظائف .

ولا حجة في القول بأن وجود اعتمادات بالميزانية العامة للدولة للتعين بمكافآت شاملة في السنوات اللاحقة على العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهو دليل على اتجاه ارادة المشرع الى الابقاء على جواز التعين بمكافآت شاملة اذ ان هذا القول مردود بما ورد بالمادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ التى قضت باستمرار العاملين المعينين مبرع ثابت أو مكافآت بوضعهم الحاللى الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات — مما يحل على أن ابقاءهم إنما هو بصفة مؤقتة حتى يتم تسوية حالتهم — يقطع في ذلك أيضا ما ورد في الميزانيات العامة للدولة من تأشيريات تخول وزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة تحويل هذه الاعتمادات الى درجات وهذا يدل دلالة قوية على بغية الشارع في ابقاء حالة هؤلاء العاملين — وإن رصيد هذه الاعتمادات في الميزانية إنما هو لوجهة للتكاليف الفعلية للموجودين منهم بالخدمة حتى تسوى حالاتهم لا لتعين المزيد منهم .

كما بيان القول بأن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بمشروط توظيف وتدريب وفصل الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة الذى تضمن صيغة استغلال هؤلاء الموظفين —

ما زال سارى المفعول فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة ٢ من قانون الاصدار . لا يستند الى أساس سليم من القانون وذلك لأن منط الابقاء على اللوائح والقرارات المشار اليها فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو أن تكون هذه القرارات واللوائح لا تتعارض مع أحكام هذا القانون .

ومن حيث أن قرار مجلس الوزراء المشار اليه يتعارض مع أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى لم تأخذ بنظام التعمين بالربط الثابت أو بالمكافأة وإنما أخذت بنظام التعمين على الدرجات وفقا لما سلف البيان فان هذا القرار يكون قد النى ضمنا بصور هذا القانون . لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق الصادر بجلسة ٢٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ .

(نوى ٦١٣ فى ١٦/٦/١٩٦٨)

قاعدة رقم (٢٨٣)

المبدأ :

القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حظره التعمين بمكافأة شاملة - - - - - صدور القانون رقم ٣- لسنة ١٩٧٠ : اثناء الدعوى - - - - - تصحيح قرارات التعمين بمكافأة السابقة على صدوره .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كان لا يجيز التعمين بربط ثابت أو بمكافأة الا أنه اثناء السير فى الدعوى صدر القانون رقم ٣- لسنة ١٩٧٠ بإضافة فقرة اخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالحولة المشار اليه نصها : « كما يجوز تعمين وطنيين من ذوى التخصصات والفصليات الخاصة بمكافآت شاملة ويصدر بقواعد توظيفهم قرار من رئيس الجمهورية » ونص القانون المشار اليه فى المادة (٣) على أن « - - - - - تعتبر صحيحة للقرارات الصادرة بالتعمين بمكافآت شاملة فى الفترة من تأمل

يولية سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون » . ومفهوم القانون المشار اليه على ما تضمنته نصومه ومذكرته الايضاحية أن المشرع استقرارا للأوضاع التي ترتبت على تعيين بعض العاملين بمكافآت شاملة ، تدخل لعلاج هذا الأمر واعتبر القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يولية سنة ١٩٦٤ حتى ١٤ من يناير سنة ١٩٧٠ (تاريخ صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠) صحيحة ، وهذا التصحيح ينطوى بحكم اللزوم على اعتبار الشروط التي قامت عليها هذه القرارات والتي جرى عليها العمل وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صحيحة أيضا وتحكم أوضاع هؤلاء العاملين .

ومن حيث أن المدعي ، وقد عينت في « هيئة التلفزيون » في ١٥ من مايو سنة ١٩٦٧ بأجر ثابت قدره ٩ جنيه شهريا فان تعيينها على هذا النحو يكون قد اعتبر صحيحا بالتطبيق للقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه وبالتالي تعتبر من العاملين بمكافأة شاملة الذي يحكم وضمهم الوظيفي قرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٢ الذي ناط بالميلطات الرئاسية انهاء عمل هؤلاء وكذلك توقيع العقوبات التأديبية عدا عقوبة الفصل التي يختص بتوقيعها الوزير .
(طعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٤/١٢/٧)

قاعدة رقم (٢٨٤)

البيد :

تسوية حالات الموظفين المعينين بمكافأة بموجب القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ - وضمهم على درجات وفقا للأسس التي تضمنها القانون المشار اليهما بغير ترخيص لجهة الادارة في تحديد الدرجة المستحقة لمن يفرج من نطاق المكافأة - لايجدى الدعي التمسك ، بأن الهيئة قد أنشأت وظيفة من الدرجة الاولى وخصصتها لتسوية حالته عليها مادام لم تصدر جهة الادارة في تحديد

هذه الدرجة من الاسس المنصوص عليها في القانون المشار اليهما .

ملخص الحكم :

انه وقد استقر الرأي على أنه بعد تطبيق القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجوز التمييز في وظائف الجهاز الادارى للدولة بربط ثابت أو بمكافأة ، مما حمل المشرع على أن يصدر القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ متضمنا تسوية حالات بعض المعينين على مكافآت شاملة في أدنى درجات التعيين أو فئاته ، ثم القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ بتسوية حالات المعينين بالمكافأة الشاملة الذين لهم مدد خدمة في درجات أو فئات تعلق أدنى درجات التعيين ، ونصت المادة ٢ منه على أنه استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يوضع أولئك العاملون في درجات مماثلة أو معادلة للدرجات أو الفئات التي كانوا يشغلونها في وزارات الحكومة أو في الهيئات العامة أو في المؤسسات العامة أو في وحدات القطاع العام وذلك قبل تعيينهم بالمكافآت الشاملة ، وتنشأ في الميزانية الدرجات اللازمة لهذا الغرض مقابل حذف قيمة المكافآت التي يتقاضونها من الاعتمادات المعينين عليها . واستثنى من تطبيق هذين القانونين دوى التخصصات والخبرات الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة . ثم قنن التمييز بمكافأة شاملة بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ الذى أضاف بذلك فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونصت المادة ٢ منه على أن تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافأة شاملة في الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون . ويؤخذ من تلك النصوص أن من عين بالمكافأة الشاملة في الحكومة والهيئات العامة في تاريخ تعيين المدعى بقرار وزير الخزانة رقم ٥٤ لسنة ٦٥/٦٦ ومن قبل أن يدركه القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ وهو على مكافأته ، كان إما مستحقا الوضع على درجة بالميزانية أن كان من عامة العاملين ، وأما باقيا على مكافأته أن كان من خوى الخبرة الخاصة ، ومن تعين وضعه على درجة ، فان القانون هو الذى يحدد الدرجة التى يستحقها على الاسس المبينة بنصوص القانونين رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ و ١٥ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما استثناء من أحكام

القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ولا تملك الإدارة على هذا الوجه من تقدير تترخص به في تحديد الدرجة المستحقة لمن يخرج من نطاق المكافأة الشاملة لتسوى حالته على شيء من درجات الميزانية ولا يكون ما يجدى المدعى فيما استمسك به مما ورد في أوراق انشاء وظيفته الدرجة الاولى بميزانية الهيئة المدعى عليها من اشارة الى تخصيصها له ، مادامت الإدارة لم تصر في تحديد هذه الدرجة للمدعى عن تطبيق شيء من تلك النصوص القانونية بفرض تلك الدرجة له ، وقد اسفر تطبيق حكم القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ على تسوية حالته عن وضعه على مادون تلك الدرجة الاولى . كما انه ليس في انشاء هذه الدرجة بالميزانية وحده بغير نص على استحقاق المدعى لها ما يفيد سلطة الإدارة المختصة بالتعيين في تقرير مناسبة شغلها وفقا للاحكام العامة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التي تسرى يومئذ في غير ما استثنته تلك النصوص المتعلقة بتسوية حالات المعينين بمكافآت شاملة . ويكون الحكم المطعون فيه قد خالف عن صحيح القانون اذ بنى حقا للمدعى في الدرجة الثانية على مجرد انشاء تلك الدرجة الاولى بالميزانية من غير أن يجد الحكم نصا يفرض للمدعى أن تعينه الإدارة في هذه الدرجة، ويكون الحكم حقيقيا بالانقضاء .

(طعون ارقام ٥٧٨ ، ٥٩٠ ، ٦٩٥ لسنة ٣٠ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٨)

تاسما : اداة التعيين في كل من وظائف الادارة العليا والوظائف الاخرى :

قاعدة رقم (٢٨٥)

المبدأ :

المادة ١٢- من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص بأن يكون التعيين في وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الاخرى بقرار من السلطة المختصة — صدور قرار من رئيس الجمهورية يعين أحد العاملين في غير وظائف الادارة العليا أو في غير احدى فئات التعيين بغير قرار مشويا بجيب عدم الاختصاص — تحسن القرار في هذه الحالة بمعنى ستين يوما عليه دون سحب أو

الغاء — المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها — صدور قرار تعيين شخص بمرتبة يزيد عن أول مربوط الفئة الوظيفية — بطلان هذا القرار وعدم تحصنه ضد السحب أو الإلغاء بمضى سنتين يوما عليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة « ١٤٣ » ، من الدستور الصادر في ١١/٩/١٩٧١ تنص على أن : « يعين رئيس الجمهورية الموظفين المدنيين والمسكرين والممثلين السياسيين ويعزلهم على الوجه المبين في القانون » وأن المادة « ١٢ » من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة » وأن الجدول الملحق بهذا القانون حدد فئات تملو كل منها الأخرى وأدخلها في مستويات ثلاثة متتالية واستلزم لشغل فئة أعلى بقاء مدة معينة في الفئة الأدنى .

وبين مما تقدم أنه طبقا للدستور فإن رئيس الجمهورية هو صاحب الحق الأصيل في تعيين الموظفين في حدود القانون ، وأن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، جمل التعيين في وظائف الإدارة العليا من اختصاص رئيس الجمهورية والتعيين في الوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة التي عرفتها المادة الثانية من مواد الإصدار بالوزير أو المحافظ أو رئيس الإدارة بحسب الأحوال .

كما أن الاستفادة من الجدول الملحق بهذا القانون أنه لا يجوز وضع العامل على فئة أعلى قبل انقضاء مدة بينية معينة على شغله للفئة الأدنى الأمر الذي يقتضى الا يتم التعيين الا في أدنى الدرجات كأصل عام .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٥ تفسمن تعيين العامل المذكور في الفئة الثالثة من المستوى الأول في غير وظائف الإدارة العليا وفي غير أدنى فئات التعيين فإنه يكون صدر مشوبا

بموجب عدم الاختصاص لكون التعيين قد تم بإداة غير تلك التي حددها النص ويكون قد خالف القانون بتعيينه العامل في فئة تعلو فئة بداية التعيين . الا أنه لما كان عيب عدم الاختصاص الذي شاب القرار اقتصر على مخالفة قواعد الاختصاص في نطاق الوظيفة الادارية بممارسة سلطة أعلى لاختصاص سلطة أدنى ، فان هذا العيب ليس من الجسامة بحيث يصل الى حد اغتصاب السلطة الذي يؤدي الى انعدام القرار ، وانما عيب عدم اختصاص بسيط يتحصن القرار المشوب به بمضى ستين يوما على صدوره . كذلك فان المخالفة المتمثلة في تعيين العامل في غير أدنى درجات التعيين قد اسفرت على اسناد مركز قانوني للعاملين فان القرار الصادر بانشاء ذلك المركز يتحصن في هذا الشق أيضا بمضى المدة القانونية .

واذا كان القرار محل البحث قد تحصن في شقيه المتعلقين بالتعيين بغير الاداة التي حددها وفي غير أدنى الدرجات ، فانه لا يتحصن فيما تضمنه من تحديد مرتب للعامل يزيد على بداية ربط الفئة التي عين عليها ، ذلك أن المادة « ١٣ » من القانون رقم « ٥٨ » لسنة ١٩٧١ تقضى بان يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها ، فضلا عن أن الجدول الملحق بالقانون حدد بداية معينة لكل فئة لا تترخص جهة الادارة في تجاوزها باعتبار أن العامل يستمد حقه في الراتب من القانون مباشرة دون أن يلزم لنشوء هذا الحق صدور قرار اداري ، وذلك أن القرار الصادر بالتعيين يقتصر على اسناد الوظيفة الى الموظف ، اما المرتب فلا يملك قرار التعيين أن يحدده وانما يرجع في شأنه الى القانون ذاته ، وبالتالي فان القرارات التي تمس الراتب باعتباره حقا ذاتيا لا تتحصن بفوات الجعاد ويكون للادارة أن تصحح المخالفة التي تلحق بالراتب في أى وقت . وعليه يقتصر حق العامل في الحالة الماثلة على بداية ربط الفئة التي عين عليها وهو ما يقتضى تعديل مرتبه بمنحه أول مربوط تلك الفئة .

ولا يقدح في ذلك أن المادة « ١٤ » من ذات القانون أجازت منح العامل مرتبا يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها ، اذا انها قصرت ذلك على الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية للقانون ،ومن

ثم فإن أعمال هذا الحكم قد ظل معطلا غير قابل للتطبيق لعدم صدور تلك اللائحة .

وإذا كانت المادة « ٢٦ » من قانون العاملين الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أجازت لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقررها أن يقرر الاحتفاظ لمن يمين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التي كان يتقاضاها قبل تعيينه ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة ، فإن أعمال هذا الحكم مقصور على من كان يشغل وظيفة عامة سابقة . ولما كان العمل السابق للعامل المعروضة حاله قد قضى في مؤسسة صحفية ، وكان القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦٤ بشأن المؤسسات الصحفية لم يعتبرها مؤسسات عامة من كل الوجوه وإنما حددت ذلك بأحوال مسئولية مديريها ومستخدميها المنصوص عليها في قانون العقوبات ، وبما يتعلق بمزاولة الأعمال التصدير والاستيراد ، فإن وظائفها لا تعد وظائف عامة ومن ثم لا يفيد العامل المذكور من حكم تلك المادة . إلا أنه يبقى للإدارة أن تعمل في شأنه قواعد حساب مدد الخدمة السابقة أن توافرت شروط تطبيقها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أن تعيين العامل المذكور بغير الاداء التي حددها القانون وفي غير أدنى الدرجات هو أمر مخالف للقانون تحصن بمضى المدة القانونية أما من حيث المرتب فإنه لا يستحق سوى بداية ربط الفئة التي عين عليها .

(ملف ٧١٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٦ — انتهت الجمعية العمومية إلى ذات المبدأ بفتاواها الصادرة بجلسة ١٩٧٦/٢/٤ رقم ١٥٩ بنسارنج ١٩٧٦/٣/١٤ ملف رقم ٣٥٢/٣/٨٦)

عاشراً: رئيس الجمهورية الذى عين الموظف فى احدى الوظائف يجب أن يحدد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التى يعين عليها :

قاعدة رقم (٢٨٦)

المادة:

صدر قرار من رئيس الجمهورية بتعيين الموظف فى احدى الوظائف مع تحديد مرتب ثابت وتقرير يدل تمثيل لا يعنى تعيينه على احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظم العاملين المدنيين — وجوب الرجوع الى رئيس الجمهورية لاستصدار قرار منه بتحديد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التى يعين عليها — صدور قرار مجلس ادارة الهيئة العامة بتحديد درجته يعتبر قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص — منوط نقل العامل الى الفئات الوظيفية للقانون المشار اليه هو أن يكون العامل شاغلاً فى تاريخ العمل به احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

أن قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ينص فى المادة ٦ منه على أن « يتولى ادارة الهيئة العامة مجلس ادارتها ، ويبين قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة تشكيل مجلس الادارة وطريقة اختيار أعضائه والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم » كما تنص المادة (١) من القرار الجمهورى رقم ١٥٨١ لسنة ١٩٦٧ فى شأن إعادة تنظيم المؤسسات العلاجية على أن « تنشأ بالمحافظات التى يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية هيئات عامة تسمى (مؤسسات عامة) تكون لها الشخصية الاعتبارية ويكون مركزها عاصمة المحافظة »، وتنص المادة ٥ من هذا القرار على أن « يشكل مجلس ادارة المؤسسة من : رئيس مجلس الادارة رئيساً ... ويصدر بتعيين رئيس مجلس ادارة المؤسسة ومديرها العام وتحديد مرتباتهما ورواتبهما الاضافية قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض من وزير الصحة .

ومن حيث أن القرار الجمهوري رقم ٢٠٠٧ لسنة ١٩٦٧ بتمعين الدكتور / ٠٠٠ ٠٠٠ رئيسا لمجلس ادارة المؤسسة العلاجية لمحافظة الاسكندرية بمرتب مقداره ١٥٠٠ جنيه وبذل تمثيل ٥٠٠ جنيه بعد التخفيض ، لم يتضمن تحديدا للدرجة المالية التي عين عليها سيادته ، ولم يثبت من الوقائع أن للوظيفة التي عين عليها درجة مالية محددة مرصودة من أجلها بميزانية المؤسسة ، فان مؤدى ذلك أن السيد رئيس الجمهورية انما عينه في هذه الوظيفة بمرتب ثابت قدره ١٥٠٠ جنيه في العام ولم يعينه على احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين .

ومن حيث أن المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية » كما تنص المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « يكون التعيين في وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية » .

ومن حيث أن درجة وكيل وزارة تملو في مرتبتها الدرجة الاولى من درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، كما انها تدخل ضمن وظائف الادارة العليا الواردة في الجدول الملحق بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فمن ثم لا يسوغ قانونا أن يتم التعيين على هذه الدرجة طبقا للقانونين المشار اليهما — بغير صدور قرار من رئيس الجمهورية ، وعلى ذلك فان قرار مجلس ادارة المؤسسة العلاجية بالاسكندرية بتحديد درجة وكيل وزارة للسيد رئيس مجلس ادارة المؤسسة يعتبر في حقيقته قرارا غير مشروع لصدوره من غير مختص ولا وجه للقول بأن نقس سيادته الى احدى الدرجات الملحقه بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هو ما استوجب اصذاؤ مثل هذا القرار ، إذ الواضح من نص المادة ٨٤ من هذا القانون ومن الجدول رقم (٢) الملحق به أن مناسط النقل الى انفاث الوظيفة للقانون المشار اليه ، هو أن يكون العامل شاغلا — في تاريخ العمل به — احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهو الأمر الذي لم يتحقق بالنسبة للسيد الدكتور ٠٠٠٠٠٠٠٠ لكونه مغيبا بمرتب ثابت محدد له طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٠٧ لسنة

١٩٦٧ ومن ثم فما كان يجوز نقله الى احدى فئات القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وانما يتعين ابقائه في وظيفته الحالية الى أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتعيينه على احدى الفئات الوظيفية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى انجعية العمومية الى أن القرار الصادر من مجلس ادارة المؤسسة العلاجية بالاسكندرية بتحديد درجة وكبل وزارة للسيد رئيس مجلس ادارة المؤسسة ، هو قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص . ويقتضى الأمر الرجوع الى السيد رئيس الجمهورية لاستصدار قرار منه بتحديد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التي يعين عليها السيد المذكور وذلك طبقا للسلطة المخولة لرئيس الجمهورية بموجب القانون رقم ٦١ سنة ١٩٦٣ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

(ملف ٣٩٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٣/٧)

حادى عشر : تحديد القانون لمعاد بجرى فيه التعيين يعتبر ميماذا تنظيما لايفار الموظف بعدم تعيينه الا بعد فواته .

قاعدة رقم (٢٨٧)

المبدأ :

القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية المالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — نصه في المادة الرابعة على أن يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التي تنشأ لهم بميزانية الهيئة — مفاد ذلك وجوب أن يكون الشخص عاملا بالمؤسسة الصحية المالية أو احدى المنشآت التابعة لها تربطه بها علاقة عمل حتى يعين في الهيئة .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن تبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الخارجية وصيدياتها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية تنص على « تنتم المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الخارجية وصيدياتها بكافة مشتملاتها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وتخصص جميعها لتحقيق أغراض الهيئة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية ... » كما تنص المادة الرابعة من هذا القانون على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها المشار اليها في المادة الأولى على الدرجات التي تنشأ لهم في ميزانية الهيئة ويحتفظ لمن كان يتقاضى مرتبا يجاوز نهاية مربوط الدرجة التي يوضع فيها بمرتبه على أن تستهلك هذه الزيادة من علاوة الترقية والعلاوة الدورية التي تستحق له كما يحتفظ لمن يتقاضى بدلات أو علاوات خاصة بما يتقاضاه منها وذلك كله بصفة شخصية .

وتتم تسوية مدد العمل السابقة للعاملين المشار اليهم في الفقرة السابقة طبقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على أن تجرى التسوية على أساس افتراض ترقية كل خمس سنوات .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير العمل نقل بعض هؤلاء العاملين بدرجاتهم ومرتباتهم الى وظائف أخرى في المؤسسات أو الهيئات العامة التي يحددها هذا القرار » .

ومفاد هذا النص أنه يلزم أن يكون الشخص عاملا بالمؤسسة الصحية العمالية أو باحدى المنشآت التابعة لها أى تربطه بها علاقة عمل وذلك حتى يعين في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية .

(فتوى ٤٦٥ في ١٥/٨/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٨٨)

المبدأ :

القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — نصه في المادة الرابعة على أن يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التي تنشأ لهم بميزانية الهيئة — مؤداه أن تعيين المذكورين أمر وجوبى على الادارة — فوات الميعاد المذكور دون اجراء التعيين لا يجوز أن يضار منه هؤلاء العاملون — وجوب اجراء التعيين رغم فوات الميعاد — أساس ذلك أن هذا الميعاد تنظيمى .

ملخص الفتوى :

أن تعيين العاملين بالمؤسسة الصحية العمالية والمنشآت التابعة لها فى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية طبقا للمادة ٤ من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ هو أمر وجوبى على جهة الادارة يتعين عليها اتخاذه فى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون — وأن الميعاد المذكور هو ميعاد تنظيمى قصد به المشرع سرعة تصفية الوضع المترتب على تبعية المؤسسة الصحية العمالية بوحداتها وفروعها واموالها والعاملين بها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — ومن ثم فان تراخ جهة الادارة فى اصدار قرارات تعيين الاطباء المشار اليهم فى الهيئة لايجوز أن يضار به هؤلاء الاطباء اذ لا يسوغ اهدار المراكز القانونية التى رتبها لهم القانون والتى استمدوا منه مباشرة حقوقهم فيها لمجرد أن جهة الادارة لم تصدر قرارات تعيينهم فى خلال الميعاد الذى حدده لذلك والقول بخلاف هذا معناه تعطيل أعمال حكم القانون بفعل الادارة نتيجة لتراخيها فى اتخاذ ما اوجبه عليها الشارع فى الميعاد الذى قرره ، ثم تذرعها بعد ذلك بفوات هذا الميعاد ، وهو ما لايجوز .

والبأدى من الأوراق أن وزارة الصحة قد أخذت بهذا الفهم

الصحيح لحكم القانون اذ اصدر السيد وزير الصحة — تنفيذاً لفتوى صادرة من اللجنة الأولى — قراراً بتعيين جميع العاملين بالمؤسسة الصحية العمالية والمنشآت التابعة لها — فيما عدا الاطباء آنفى الذكر — على درجات بميزانية الهيئة العامة للتأمين الصحى وذلك فى شهر مايو سنة ١٩٦٥ — أى بعد فوات الميعاد المنصوص عليه فى المادة الرابعة المشار اليها — وعلى هذا فإنه يتعين اصدار قرار جديد بتعيين من لم يشملهم القرار الأول .

(نئوى ٤٦٥ فى ١٥/٥/١٩٦٦)

ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالنادر الإدارى :

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

منح أحد موظفى الكادر المتوسط لقب احدى الوظائف المدرجه ضمن وظائف الكادر الإدارى — اعتبار هذا الموظف من موظفى الكادر الإدارى ما دام أن منحه اللقب كان قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبالتالي كان يجوز التعيين فى الوظائف الادارية بغير اشتراط المؤهل العالى — مثال بالنسبة لوظيفة رئيس قلم المدرجة ضمن وظائف الكادر الإدارى بميزانية جامعة القاهرة .

ملخص الحكم :

أن قرار مدير جامعة القاهرة الصادر فى ٣ من فبراير سنة ١٩٥٣ بمنح المدعى لقب رئيس قلم — وكان يقوم فعلاً برئاسة قلم الصرف منذ سنة ١٩٤٧ — صدر قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهى وظيفة ادارية فى الكادر الإدارى العالى ، وكان يجوز التعيين فيها بغير اشتراط المؤهل العالى ، ومن ثم يكون مفهوم القرار المشار اليه اعتبار المدعى فى هذا الكادر ، يؤيد ذلك انه بالرجوع الى ميزانية ١٩٥٢/٥١ التى صدر القرار فى ظلها كانت وظيفة رئيس قلم من ضمن وظائف الدرجة السادسة بهذا الكادر ، ولم تكن

بالكادر الكتابى مثل هذه الوظيفة بالدرجة المذكورة ، مما يقطع بأن المقصود من ذلك القرار هو تعيين المدعى فى تلك الوظيفة بالكادر الإدارى ، ولم يكن وقتئذ ثمت مانع من هذا التعيين ، ويؤكد ذلك أن ميزانية جامعة القاهرة (الإدارة العامة) لعام ١٩٥٣/٥٢ التى صدرت فى ظل قانون نظام موظفى الدولة ونسقت على مقتضى التقسيم الوارد فى المادة ٢ منه ، كانت وظائف الدرجة السادسة فيها ١٦ وظيفة تضاف إليها وظيفتان فى الكادر الفنى العالى — كما سلف إيضاحه — فتكون جملتها ١٨ وظيفة ، وهو العدد المطابق لوظائف الدرجة السادسة الإدارية والفنية العالية فى الميزانية السابقة ، كما يتأكد ذلك أيضا بالرجوع الى عدد وظائف الدرجة السادسة الكتابية فى الميزانيتين ، إذ لم يتغير عددها ، وكان عشرين فى كل منهما .

ولما تقدم يكون المدعى مستحقا لاعتباره فى الدرجة السادسة فى الكادر الإدارى منذ ٣ من فبراير سنة ١٩٥٢ ، تاريخ اعتماد مدير جامعة القاهرة لقرار لجنة شئون الموظفين بمنحه لقب رئيس قلم ، وما يترتب على ذلك من آثار .

(طعن رقم ١٢٦ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٦٠/٥/٢١)

ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واحلال قرار التعيين كأداة جديدة بين العاملين والجهة التى كانوا يعملون بها :

قاعدة رقم (٣٩٠)

المبدأ :

قرار وزير الصحة رقم ١٥٠ لسنة ٦٦ نصه على تعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من العاملين بالمنشآت الصحية ومنها وحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها — مقتضى ذلك أن المشرع أسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التى كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التى تبعت للهيئة العامة للتأمين الصحى وبين تلك المنشآت ومنها عقود العمل واحل محلها أداة جديدة هى قرار التعيين

الذى ترتب عليه قيام علاقة عمل جديدة تخضع للوائح التنظيمية
للهيئة .

ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى أنه يونانى الجنسية
وأنة تعاقد مع وحدة الأسعاف العلاجية فى سنة ١٩٥٦ على العمل بها
فى وظيفة طبيب أسنان نصف الوقت ، وقد ظل فى عمله الى أن صدر
القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ الذى قضى بأن تتببع بعض المنشآت
الصحية ومنها وحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الى الهيئة
العامة للتأمينات الاجتماعية ، كما قضى بتكليف العاملين بهذه المنشآت
بالاستمرار فى مباشرة أعمالهم ، ونصت المادة الرابعة منه على أنه
استثناء من احكام قانون نظام موظفى الدولة ، يصدر وزير العمل
خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمنشآت المشار إليها على
الدرجات التى تنشأ لهم فى ميزانية الهيئة المذكورة ، الا أن صدور
قرار تعيين المدعى تراخى الى ما بعد نقل المنشآت سالفة الذكر من
هيئة التأمينات الاجتماعية الى الهيئة العامة للتأمين الصحى وذلك
بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٩٨ لسنة ١٩٦٤ ، ولما كانت
هذه الهيئة تتبع وزير الصحة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٠٩
لسنة ١٩١٤ الصادر بانشائها ، فقد حل وزير الصحة محل وزير العمل
فى الاختصاص المخول له فى المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة
١٩٦٤ المشار اليه ، ومن ثم اصدر وزير الصحة القرار رقم ١٥٠ فى
١٩ من أبريل سنة ١٩٦٦ بتعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من
العاملين بالمنشآت المنصوص عليها فى القانون المذكور ، وقد نصت
المادة الثانية (ب) من هذا القرار على تعيين المدعى بمكافأة شهرية
شاملة قدرها ٣٧ر٥٠٠ جنيها التى كان يتقاضاها فى ٢٤ من مارس سنة
١٩٦٤ (تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤) وعلى أن يعتبر
منقولا الى الهيئة العامة للتأمين الصحى منذ ٣١ من أكتوبر سنة
١٩٦٤ .

ومن حيث أن مقتضى التشريعات السابق ذكرها — وعلى وجه

الخصوص — حكم المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد أسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التي كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التي تتبع للهيئة العامة للتأمين الصحي — ومنها وحدة الاسعاف العلاجية — وبين تلك المنشآت وأحل محلها أداة جديدة هي قرار التعمين الذي يصدره الوزير المختص ، وعلى ذلك فقد أصبح عقد عمل المدعى مع وحدة الاسعاف العلاجية في سنة ١٩٥٦ غير قائم بصور قرار تعيينه رقم ١٥٠ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر ، ولم يعد له بعد صدوره أن يتمسك بما كان يتضمنه ذلك العقد من شروط .

(طعن رقم ٢٨٨ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/١٦)

رابع عشر : تعيين من نوع خاص :

قاعدۃ رقم (٣٩١)

المبدأ :

العاملون بالمؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الاراضى المستصلحة — تسوية حالاتهم طبقا لاحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ الاجراء الذى يتعين اتخاذه بالتطبيق لاحكام هذا القانون ولئن كان قد وصفه الشارع بانه تسوية الا انه لا يدعو ان يكون فى حقيقة الامر تعيينا من نوع خاص لهؤلاء العاملين فى الدرجات التى حددها القانون لهم . قرارات تعيين هؤلاء العاملين تعتبر قرارات ادارية يتعين مخاضمتها فى المواعيد المحددة للإلغاء والا أصبحت حصينة من السحب او الالغاء ولو كانت مخالفة للقانون .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه تنص على أن : « تسوى حالات موظفى وعمال كل من المؤسسة المصرية العامة لتعمير الاراضى وهيئة مديرية التحوير الموجودين فى الخدمة فى أول يوليو

سنة ١٩٦٢ على الدرجات والاعتمادات الموزعة وفقا للجدولين رقمي (١) و ٢ المرافقين لهذا القانون وطبقا للأحكام الواردة فيهما » .

ومن حيث انه يبين من هذا النص انه ولئن كان المشرع قد وصف الاجراء الذي يتعين اتخاذه بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه بأنه تسوية لحالات العاملين المخاطبين بأحكامه ، الا أن هذا الاجراء لا يعدو أن يكون في حقيقة الأمر تعيينا لهؤلاء العاملين في الدرجات التي حددها القانون لهم ، فهذا القانون لم يستهدف سوى تعيين هؤلاء العاملين في الدرجات العمالية المقررة لرفعهم دون اتباع الاجراءات اللازمة للتعيين في تلك الدرجات ، ولعله وصف هذا التعيين بأنه تسوية ليكشف عن اتجاهه الى اعتباره تعيينا من نوع خاص لا يلزم فيه اتباع الاجراءات الخاصة بالتعيين ، الا أن هذا الوصف ليس من شأنه أن يغير من التكييف القانوني لهذا الاجراء باعتباره تعيينا لا تسوية ، ويتربط على ذلك أن القرارات بتعيين هؤلاء العاملين بالتطبيق لأحكام القانون المشار اليه تعتبر قرارات ادارية بالتعيين يتعين مخصصتها في المواعيد المحددة للإلغاء ، والا أصبحت حصينة من السحب والالغاء ولو كانت مخالفة للقانون .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، ولما كان الثابت أن العاملين في الحالة المعروضة ينعون على قرارات تعيينهم انها صدرت بالمخالفة لأحكام القانون اذ تضمنت تعيينهم في الدرجة العمالية (٣٠٠/١٠٠ مليما) أو الدرجة العمالية (٣٠٠/١٤٠ مليما) في حين انهم كانوا يستحقون التعيين في الدرجة (٣٣٠/٢٠٠ مليما) ، واذا لم يثبت من الوقائع أنهم اختصموا هذه القرارات في المواعيد المقررة ، فانها تكون قد أصبحت حصينة من السحب أو الالغاء ، فلا يجوز النظر في مدى مطابقتها لأحكام القانون .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى عدم أحقية العمال المذكورين في الطعن على القرارات الصادرة بتعيينهم في الدرجات العمالية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه بعد فوات المواعيد المقررة للطعن فيها بالالغاء .

خامس عشر : تعيين بحكم القانون :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ بتنظيم المؤسسات العلاجية — تفرقتها بالنسبة للعاملين في المستشفيات المستولى عليها بين العمال والموظفين — ايجابها ابقاء العمال مع نقلهم الى المؤسسات العلاجية في حين علقت حق الموظفين في التعيين بهذه المؤسسات على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون — صدور قرار الاختيار يجعل التعيين واقعا بحكم القانون دون استلزام صدور أداة التعيين أو الشروط الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وجوب التزام حكم القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ رغم ذلك فيما قرره من عدم جواز التعيين في الهيئات العامة بمكافأة أو مرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيهه فأكثر الا بقرار جمهورى *

ملخص الفتوى :

يبدو من مطالعة المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ الآنف ذكرها أن المشرع فرق بالنسبة الى العاملين في المستشفيات المستولى عليها بين العمال والموظفين فأوجب ابقاء العمال في العمل مع نقلهم الى المؤسسات العلاجية ، أما الموظفون فقد علق حقهم في التعيين بالمؤسسات العلاجية على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون ، فإذا صدر قرار الاختيار وقع تعيين الموظف بحكم القانون . واذ يتم التعيين عندئذ بقوة القانون فإنه لا وجه لبحث هذا التعيين في ضوء القواعد والشروط الواردة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بما فيها من تحديد لأداة التعيين . على أن ذلك لا يحول دون وجوب مراعاة حكم القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ فيما أوجبه من عدم جواز التعيين في الهيئات العامة بمكافأة أو بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيهه فأكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية *

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه :

أولا : يعتبر الموظفون الذين كانوا يعملون في المستشفيات المستولى عليها بمقتضى القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ، قبل صدور قرار فى شأنهم من اللجنة المنصوص عليها فى المادة العاشرة من هذا القانون ، شاغلين لوظائف عامة فى المؤسسات العلاجية على سبيل التكليف • وتسرى فى شأنهم أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ •

ثانيا : للمؤسسات العلاجية — باعتبارها هيئات عامة — وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين فيها دون تقيد بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، مع مراعاة ما نص عليه فى قرار انشاء هذه المؤسسات وما تتضمنه القواعد القانونية الأعلى التى تنتظم — بصفة مجردة وعامة — أوضاع خدمة الدولة كالقانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ •

ثالثا : يتم تعيين من تختارهم اللجنة المشار إليها من موظفى المستشفيات المستولى عليها ، فى المؤسسات العلاجية بقوة القانون ، ومن ثم لا يستلزم هذا التعيين لستبقاء الأداة المنصوص عليها فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وإنما تجب مراعاة أحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ فى ذلك التعيين •

(ملف ١٠٥/٦/٨٦ — جلسة ١٠/٣/١٩٦٥)

سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين ركن المحل :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

التعيين فى الوظيفة يقتضى التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها — استفاد الإدارة سلطتها بمجرد صدور قرار التعيين — ترتب المركز القانونى للموظف بمجرد صدور القرار — لا تملك الإدارة المساس بهذا المركز أو الحد من آثاره القانونية •

ملخص الفتوى :

ان المرسوم الصادر في ٣ من أبريل سنة ١٩٥٤ قد تمضى بتعيين مدير عام لمصلحة الجمارك عن طريق الترقية اليها من درجة مدير عام ، وتقتضى المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بأنه « مع مراعاة ما جاء بالمادة ٤١ لا تجوز ترقية موظف الا الى درجة خالية من نوع الوظيفة التي يشغلها فنية أو ادارية أو كتابية ، وتكون الترقية الى الدرجة التالية لدرجته مباشرة فيما عدا الترقية للموظائف العليا فوق الدرجة الأولى فانه يجوز الترقية من هذه الدرجة الى أى من الدرجات العليا أو من احدى هذه الدرجات الى أى درجة أعلى منها » . ومن ثم فان تعيين السيد المذكور في وظيفة مدير عام مصلحة الجمارك يكون قد صدر صحيحا ومتفقا مع حكم القانون مهما بلغت الدرجة المالية المخصصة لها .

وبما أن المرسوم الصادر بالتعيين في وظيفة مدير عام مصلحة الجمارك ، قد تضمن أيضا النص على أن يكون التعيين في درجة وكيل وزارة مساعد ، في حين أن المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نصت على أن « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو مربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون » ، كما نصت المادة ٣٧ منه على أن « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها للثابت أيهما أكبر » ، ومفاد هذه النصوص أن التعيين في الوظيفة أو الترقية اليها يقتضى التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها ، إذ الدرجة هي المصرف المالى الذى يدفع منه أجر العمل الذى يسند الى الموظف تبعاً للوظيفة التى يشغلها . وإذا كان القانون قد ناط التعيين في الوظائف أو الترقية اليها بالجهات الادارية تجريه بمقتضى سلطتها التقديرية في حدود القانون ، فانه قد تكفل كذلك بترتيب الآثار المالية المترتبة على صدور القرار الادارى بالتعيين أو الترقية على النحو المنصوص عليه في المادتين ٢٦ و ٣٧ من القانون ، ومؤدى ذلك أن للجهات الادارية تمتد سلطتها بمجرد صدور قرارها بالتعيين في الوظيفة ، ويكفى صدور مثل هذا القرار لانشاء المركز

القانونى الذى يرتبه القانون على مثل هذا التعيين ، بحيث لا تملك الادارة بعد ذلك المساس بهذا المركز أو الحد من آثاره القانونية .

وينبى على ذلك أن الرسوم الصادر بالتعيين فى وظيفة مدير عام مصلحة الجمارك يعطى المعين كآثر لازم الحق فى الدرجة المالية المخصصة لتلك الوظيفة بالميزانية ، وهى درجة وكيل وزارة ، ويكون النص فى الرسوم على أن تعيينه فى درجة وكيل وزارة مساعد ، تد انتقص من حقه الذى رتبه نه القانون فیتعین عدم الاعتداد به فى هذا الخصوص .

(نوى ٥٩ فى أغسطس سنة ١٩٥٥)

قاعدة رقم (٢٩٤)

المبدأ :

مجرد استيفاء الشروط وقيام أسباب الصلاحية للوظيفة العامة لا يكفى بمفرده لاعتبار المرشح معينا فى الوظيفة — ضرورة صدور أمر ادارى فردى بالتعيين — خضوع التعيين لقيود إخصائها وجود الدرجة الخالية بالميزانية .

ملخص الحكم :

ان مجرد استيفاء الشروط المقررة وقيام أسباب الصلاحية للتعيين فى الوظيفة العامة لا يكفى بمفرده لاعتبار المرشح معينا فى الوظيفة المذكورة من تلقاء ذاته مادام هذا الحق لا ينشأ الا من القرار الادارى الفردى الذى يصدر بتعيينه فيها ، ومادام هذا التعيين يخضع من ناحية الإدارة لقيود لابد من مراعاتها ، أخصها ضرورة وجود درجات خالية فى الميزانية تسمح بهذا التعيين .

(طعن رقم ٧٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١/١٢)

قاعدة رقم (٣٩٥)

المبدأ :

الترقية الافتراضية المنصوص عليها في المادة الرابعة من القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ - صدور هذا القرار تطبيقاً للمادتين ٢٣ و ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يوجب التقيد بأحكامها - حظر المادة ٢٣ أن يتم التعين في غير أدنى الدرجات الا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية - مؤداة وجوب توافر درجة مالية شاغرة في حدود هذه النسبة عند التعين في غير أدنى الدرجات نتيجة أعمال الترقية الافتراضية المشار إليها - تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعين ركن المحل .

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه : « فيما عدا الوظائف التي يكون التعين فيها بمرسوم ٠٠٠ لا يجوز إعادة تعيين موظف سابق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة .

فاذا كان قد أمضى الفترة التي قضاها خارج الحكومة مشغولاً بأحدى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة التي يفيد منها خبرة ، وذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء ٠٠٠ فتجوز أعادته ٠٠٠ بمرتب أعلى ٠٠٠ أو في درجة أعلى ٠٠٠ على أنه لا يجوز إطلاقاً تعيين موظفين في غير أدنى درجات الكادر بأقسامه المختلفة في أية وزارة أو مصلحة الا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية » .

وكانت المادة ٢٤ من القانون المذكور تنص على أنه « إذا كان للمعينين في الخدمة مدد عمل في الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة المشار إليها في المادة السابقة حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والمرتب واقتضية الدرجة وفقاً للشروط

والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ... وذلك
بمراعاة حكم الفقرة الاخيرة من المادة السابقة » .

وتنفيذا لهاتين المادتين صدر قرار رئيس الجمهورية العربية رقم
١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة
والمرتب وأقدمية الدرجة ، ونص فى مادته الرابعة على أن : « يراعى فى
تقدير الدرجة والمرتب عند حساب مدد العمل السابقة المؤهل العلمى
للموظف وطبيعة الوظيفة ، ويجوز عند التعمين افترض ترقيته كل
خمس سنوات على الأقل من المدة المحسوبة اعتبارا من التاريخ الفرضى
للتعمين ويدرج مرتبه بالمعلاوات على هذا الاساس مع عدم صرف فروق
عن الماضى » .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ قد
صدر تطبيقا للمادتين ٢٣ ، ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن
ثم فان جميع أحكام هذا القرار تتقيد بالحكم السوارى فى عجز هاتين
المادتين ومقتضاه أنه لا يجوز تعيين موظفين فى غير أدنى الدرجات الا
فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية .

ولما كان افترض ترقية الموظف على مقتضى الحكم الوارد فى المادة
الرابعة المذكورة ، يعنى ان التعمين يتم فى غير أدنى الدرجات ، ومن ثم
فان هذا التعمين يجب أن يكون فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية ، أى
ان التعمين فى غير أدنى الدرجات نتيجة لافتراض الترقية يلزم ان يكون
فى درجة مالية خالية وفى حدود النسبة المشار إليها — والقول بجواز
هذا التعمين على درجة شخصية ، يعنى عدم وجود درجة خالية ، وهو
وضع لا يجوز معه التعمين فى أدنى الدرجات طبقا للحكم السوارى فى
عجزى المادتين ٢٣ ، ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر ، مايلى :

١٠- ان التعمين فى غير أدنى الدرجات ، بافتراض الترقية ، يتم
بقرار ادارى يجب أن يكون — كسائر القرارات الادارية — جائزا ممكنا

قانوننا أى يكون له محل صحيح . ومحل قرار التعيين ، أى أثره الحال والمباشر ، هو اسناد الوظيفة للشخص المعين ، وليتأتى جواز ذلك وأمكانه قانوننا يتعين أن يكون ثمت وظيفة بمصرفها المالى (الدرجة) شاغرة ، حتى يجد قرار التعيين له محلا ينتج أثره فيه ، فإذا لم تكن هناك وظيفة خالية فإن قرار التعيين يكون بغير محل مما يعدمه . ومعنى ذلك أنه لا يجوز اجراء هذا التعيين على درجة شخصية ، وانما يلزم أن يكون على درجة خالية .

٢ - ان تعبير « الدرجة الشخصية » هو اصطلاح لا يستعمله الا المشرع . ولا يجوز للجهة الادارية استعماله بغير سند من تشريع قائم ، لأنه فضلا عن خروجه على القواعد التى تحكم سلامة القرارات الادارية من حيث محلها كما سبق ، فانه يخالف أوضاع الميزانية ضرورة أنه يتضمن تعديلا عليها واطافة لها بانشاء مصرف مالى لم يرد بها ، وهو أمر يخالف القانون على نحو واضح .

٣ - ان القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٤٩ بشأن ضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية يحظر على مديرى المستخدمين ومن اليهم التأشير على تعيين أو ترقية موظف بصفة شخصية والا وقعوا تحت طائلة العقاب . وفى ذلك ما يؤكد أن التعيين أو الترقية على درجة شخصية ، هو اجراء يخالف القانون أصلا .

ومن حيث أنه يخلص من جميع ما تقدم أنه لا يجوز تعيين موظف فى غير ادنى الدرجات بافتراض ترقيته طبقا للمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على درجة شخصية ، وانما يجب أن يكون هذا التعيين على درجة شاغرة فى حدود ١٠٪ من مجموع الدرجات الخالية .

لذلك انتهى الرأى الى أنه يتعين وجود درجة مالية شاغرة يوضع عليها الموظف الذى تفترض ترقيته عند حساب مدة خدمته السابقة طبقا للمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .

(ملف ١٥٩/١/٨٩ - جلسة ١٩٦٥/٤/٢٢)

سابع عشر : قرار التعيين الباطل :

قاعدة رقم (٣٩٦)

المبدأ :

تعيين أحد الموظفين بوظيفة دائمة مخصصة لمهندس حالة كونه غير مهندس — اعتبار قرار التعيين في هذه الحالة باطلا لا منعما فيتضمن بمضى المواعيد القانونية دون سحبه .

ملخص الفتوى :

لا يسوغ الاحتجاج بأن وظيفة رئيس أقسام وظيفة مخصصة لمهندس والسيد / ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ ليس مهندسا ولذلك فلا يجوز تعيينه فيها ، ذلك أنه كان يتمين على الهيئة مراعاة ذلك وعدم وضعه على درجة مخصصة لمهندس وهو غير مهندس ، ولئن كان القرار رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٦ الصادر بتعيينه في تلك الوظيفة قد وقع من ثم مخالفا للقانون اذ أن الدرجات التي تخصص في الميزانية لا يجوز شغلها الا بأشخاص تتوافر فيهم شروط هذا التخصص الا أن هذه المخالفة لا تصل الى حد أعدام هذا القرار وانما تجعله باطلا فحسب ، ومن ثم فانه يكون قد تحجب وأصبح بمثابة القرار السليم ، لعدم سحبه أو الطعن فيه بالالفاء خلال المواعيد المقررة لذلك قانونا .

(غتوى ٦٩١ في ٢٣ / ١٠ / ١٩٦٢)

قاعدة رقم (٣٩٧)

المبدأ :

قيام بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بتقييم اقرارات تفيد عدم سابقة شغلهم لاحدى الوظائف الدائمة بالدرجة السادسة في الكادر العالي في حين أنهم يشغلون هذه الوظائف وقت تقديمهم للتعيين على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ — أثر ذلك هو بطلان قرار التعيين — تحصن القرار باتقضاء مواعيد السحب والالفاء .

(م ٤٧ — ج ١١)

ملخص الفتوى :

أن بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام قانون التوظيف قد تقدموا بقرارات تقيد عدم سابقة شغلهم لأحدى الوظائف الدائمة بالدرجة السادسة في الكادر العالي في حين أنهم كانوا يشغلون هذه الوظائف وقت تقدمهم للتعيين على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ في شأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية .

ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تنص على أنه « مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين خريجي الجامعات والأزهر والمعاهد العليا في الوظائف الخالية أو التي تخلو في الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات دون إجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . » ويكون الاختيار للتعيين في هذه الوظائف طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس المجلس التنفيذي » . وتنص المادة الأولى من القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ آنف الذكر على أن « يعين خريجو الكليات النظرية بالجامعات والأزهر والمعاهد العليا النظرية الآتي بيانهم بوظائف الدرجة السادسة بالكادرين الفني العالي والإداري في الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمحافظات وبالفرق المعادلة لها في المؤسسات العامة وذلك في الوظائف الخالية حاليا أو التي تنشأ بقرار جمهوري . » ويستبعد من الاختيار للتعيين وفقا لحكم هذه المادة الخريجون الذين يشغلون وظائف بالوزارات أو المصالح أو المحافظات أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات التابعة لها ، وعلى كل مرشح أن يقدم لقرارا بأنه لا يعمل في إحدى الوظائف المذكورة فإذا ثبت بعد ذلك عدم صحة أقراره فصل من الوظيفة التي عين فيها أخيرا » .

وتتفيذا لذلك صدر قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم ٤٣٠٤ لسنة ١٩٦٣ ونص بمادته الثالثة على أن يكلف المتقدم بأن يرفق مع طلبه شهادة من الكلية أو المعهد بتاريخ تخرجه . ونصت المادة الرابعة

على أن يستبعد من الترشيح من يكون شاغلا لأحدى الوظائف الدائمة من الدرجة السادسة في الكادر العالي في الحكومة أو ما يعادلها في المؤسسات العامة أو الشركات .

ومن حيث أن بعض العاملين الذين عينوا في وظائف الدرجة السادسة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه قد أقرروا بأنهم لا يشغلون الدرجة السادسة قبل تعيينهم في هذه الدرجات ، وقد ثبت بعد ذلك عدم صحة هذا الاقرار وتبين أنهم كانوا يشغلون هذه الدرجة عند تقدمهم لشغل وظائفهم الجديدة .

ومن حيث أن إخفاء الموظف سابقة اشتغاله بقصد التحلل من القيد الخاص بعدم سابقة الاشتغال ، فإن هذا الفعل ان كان له أثر بقرار التعمين — انما ينعكس فقط على هذا القرار الذي يتعلق به وهو قرار التعمين ، باعتبار أن الموظف في هذه الحالة قد أدخل بأحد شروطه ، فيعتبر قرارا اداريا باطلا يتحصن بانقضاء مواعيد السحب والالغاء ، وأن جهة الادارة اذا ما ابقت عليه ولم تستعمل حقها المشروع في فصله تكون قد عبرت عن رغبته في الابقاء عليه رغم اكتشافها عدم صحة اقراره .

ومن حيث أنه لم يثبت من الأوراق أن جهة الادارة قد اتخذت أية اجراءات في مواجهة هؤلاء العاملين على الرغم من اكتشافها عدم صحة الاقرارات المقدمة منهم في هذا الشأن ، فإن القرارات الصادرة بتعيينهم تصبح بمنأى عن السحب أو الالغاء ، ويصبح شأنهم في ذلك شأن غيرهم من العاملين الذين عينوا تعيينا صحيحا طبقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه وما يترتب على ذلك من ضم مدة خدمتهم السابقة متى توافرت شروط الضم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز فصل العاملين المعينين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه من وظائفهم رغم عدم صحة ما اقرروا به من عدم سابقة اشتغالهم في وظائف الدرجة السادسة .

ثامن عشر : سحب قرار التعيين :

قاعدة رقم (٣٩٨)

المبدأ :

سحب قرار التعيين — اعتبار الموظف في حكم من لم يصدر أصلا قرار تعيينه — إلغاء القرار المساحب لقرار التعيين — لا يغير من طبيعة قرار السحب خلال الفترة التي نفذ فيها بأن يجعل منه قرار وقف .

ملخص الحكم :

ان سحب قرار تعيين المدعى هو اعدام لهذا القرار بأثر رجعى وبانعدام هذا القرار تعتبر صلته بوظيفته منقطعة ويعتبر في حكم من لم يصدر أصلا قرار تعيينه ولئن كانت جهة الادارة قد ألغت بعد ذلك هذا القرار الساحب الا أنه ليس من أثر ذلك ان تتغير طبيعته خلال الفترة التي نفذ فيها من قرار صاحب لقرار التعيين قطع صلة المدعى بوظيفته الى قرار وقف يترتب عليه اعتبار مركزه القانونى في شأن مرتبه معلقا حتى يصدر مجلس التأديب العالى قراره في شأنه ذلك أن الوقف لا ينهى رابطة التوظيف بل يسقط ولاية الوظيفة اسقاطا مؤقتا أما سحب قرار التعيين فهو اعدام لهذه الرابطة بأثر رجعى .

(علمن رقم ٢٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٣٧)

الفصل الثاني

علاقة الموظف بالحكومة

أولا : المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة تعيين الموظف العام :

قاعدة رقم (٢٩٩)

المبدأ :

المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام - هي أن يكون التعيين بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام - توافر المقومات निمن يعين في وظيفة كاتب بقسم الاوقاف الاهلية بقرار من وزير الاوقاف .

ملخص الحكم :

أن المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام تخلص في أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام متوافره جميعها لدى المدعى ، فقد عين بقرار من وزير الاوقاف ، لأداء عمله دائم وهو عمل كاتب بقسم الاوقاف الاهلية ، وفي خدمة مرفق عام تديره الدولة وهو مرفق الاوقاف الذي تديره وزارة الاوقاف ، ولم يعين أجيرا لدى وقف ماهيتب الاهلي - كما تردد بغير حق - كما لم يثبت من الاوراق انه عمل يوما واحدا لدى هذا الوقف ، بل أن عمله بالوزارة لم يكن قاصرا على قسم الاوقاف الاهلية وهو القسم الذي يشرف على ادارة هذه الاوقاف ومنها وقف ماهيتاب ، وانما تنقل بين الأقسام المختلفة للوزارة ومنها أقسام لا يتصل نشاطها من قريب أو بعيد بادارة الاوقاف الاهلية ، وليس أدل على صفة المدعى كموظف عام وأن وزارة الاوقاف ذاتها لم تكن تتكر عليه هذه الصفة

من انها عرضت أمره على لجنة التطهير وفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي في عام ١٩٥٢ وقد رأت اللجنة فصله ولكن قرارها لم يعتمد ولم يوضع موضع التنفيذ ، ولو لم يكن المدعى موظفا عاما في نظر الوزارة لما عرضت أمره على هذه اللجنة »

أن كل ما تشيره الوزارة حول صفة المدعى انما تستمده من انه عندما صدر قرار تعيينه ذكر فيه انه عين على حساب وقف ماهيتاب قادن الأهلى وهذا الذى ذكر في قرار التعيين لا يعدو أن يكون بيانا للمصرف المالى لراتب المدعى ولا يؤثر على صفته كموظف عام طالما توافرت لديه المعلومات الأساسية التى يقوم عليها تعريف الموظف العام على نحو ما أوضحناه فيما تقدم ، وهو لا يعنى أكثر من بيان انه سيتقاضى مرتبه مما يؤول إلى ميزانية الوزارة من إيرادات وقف ماهيتاب قادن في مقابل قيام الوزارة بإدارة هذا الوقف طبقا لما تقضى به القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن .

ولما كانت صفة الموظف العام لا تتأثر — متى توافرت لدى شخص معين بتوافر مقوماتها — بما اذا كان يمنح مرتبا أو لا يمنح ، واذا كان يمنح مرتبا فلا فرق بين أن يمنحه من الميزانية العامة للدولة أو احدى الميزانيات المستقلة أو الملحقة أو من المبالغ التى قد تخصص في ميزانية شخص أو أكثر من أشخاص القانون الخاص لتمويل بعض الوظائف في الحكومة أو الهيئات العامة وتدخل تبعا لذلك ضمن إيرادات الدولة في مقابل الخدمات العامة التى يؤديها شاغلو هذه الوظائف لهؤلاء الأشخاص مباشرة وبالمذات .

ثانياً : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح :

قاعدة رقم (٤٠٠)

المبدأ :

علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح — يجوز أن تمنع عنه احدى مزايا الوظيفة بصفة مطلقة أو مؤقتة دون التحدى بأن له أصل حق دائم فيها .

ملخص الحكم :

أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح فمركز الموظف هو مركز قانوني عام ، وافادته من مزايا الوظيفة العامة ليست حقاً يقاس على الحقوق الخاصة كحق الملكية مثلاً ، وإنما هي أمر يخضع لما تقرره القوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة العامة التي يجوز تعديلها وتغييرها وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، ومن ثم فإنه يجوز أن تمنع عن الموظف احدى مزايا الوظيفة بصفة مطلقة أو لبعض الوقت دون التحدى بأن له أصل حق دائم فيها ، مادام ذلك قد تم من السلطة المختصة ، بالشروط والاوزاع المقررة قانوناً ، وبغير اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٩٥٥ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٤)

قاعدة رقم (٤٠١)

المبدأ :

علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح — سريان أى تنظيم جديد على حالته باثر مباشر — عدم جواز أن يعس التنظيم الجديد المركز الذاتى للموظف الذى تحقق لصالحه نتيجة تطبيق التنظيم القديم عليه قانوناً كان لو لائحة — جواز

ذلك استثناء اذا كان التنظيم صادرا بقانون — اذا تضمن التنظيم الجديد مزايا جديدة للوظيفة ترتب اعباء مالية على الخزنة العامة فلا يسرى الا من تاريخ محوره ، ما لم يكن من الواضح القصد الى نفاذه من تاريخ سابق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه صدر في ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ . قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن المعاملة المالية للمعاريين الى الجمهورية العربية اليمنية ناصا في المادة ١ على أن « تمنح حكومة الجمهورية العربية المتحدة مرتبات من يعار من الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة كما هو مبين بالقرار » أي يمنح المعار مرتب أعارة بنسبة ١٠٠ ٪ من المرتب الاصلى بحد أدنى يعادل ١٥ جنيها أسترلينيا وبحد أعلى ٣٠ جنيها أسترلينيا وتحول له مستحقاته بالجمهورية العربية اليمنية وتصرف له بالريالات اليمنية، ويمنح المعار علاوة على ذلك مثلى مرتبه الاصلى بالاضافة الى ما يستحقه عن مرتبه الاصلى من اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية المقررة له وتدفع له هذه المبالغ جميعها في الجمهورية العربية المتحدة ونص في القرار السالف الذكر في المادة ٦ على أنه « يخضع مما تدفعه حكومة الجمهورية العربية المتحدة للمعاريين أية مرتبات يتقاضاها المعار من الدولة المستعمرة » — ونص في المادة ١٠ من القرار على أنه (يتمثل به اعتبارا من ٢٦/٩/١٩٦٤) . وقد عمل هذا القرار في حق المدعي باثر رجعي من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وترتب على أعماله أن استحققت عليه الفروق المالية التي استقطعت من راتبه .

ومن حيث أن قضاء المحكمة الادارية العليا قد جرى على أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تحكمها القوانين واللوائح ، ومركز الموظف من هذه العلاقة هو مركز قانوني علم يجوز تشييره في أي وقت الا أن كل تنظيم جديد يستحدث يسرى على الموظف بآثر حال مبتدئ من تاريخ العمل به ولحقه لا يسرى . باثر رجعي . بما من شأنه ان يبدل المراكز القانونية الذاتية التي تكون عند تصدق العمل للموظف نتيجة

لتطبيق التنظيم القديم عليه قانونا أو لائحة الا بمضى خاص في القانون وليس في أداة أدنى منه كلائحة ، واذا تضمن التنظيم الجديد مزايا جديدة للوظيفة ترتب أعباء مالية على الخزانة العامة فالأصل الا يسرى التنظيم الجديد في هذا الخصوص الا من تاريخ العمل به مالم يكن نفاذه من تاريخ سابق .

ومن حيث أنه تطبيقا لهذه المبادئ المستقرة في المنازعة الماثلة فإن قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٤ يكون له أثر مباشر مستمد من مدى اتساع القاعدة القانونية فيه، ينمط به على ما استحقه الماعرون للجمهورية العربية اليمنية من التاريخ المنصوص عليه صراحه في القرار وهو ١٩٦٢/٩/٢٦ من فروق الزيادة المترتبة على تسوية مرتباتهم وفقا لاحكام هذا القرار أما اذا ترتب على تلك التسوية أن استحققت على العامل بعض الفروق بما يستوجب خصمها من ميسرته ونقصه تما لذلك وهذه هي الترجمة غير المشروعة التي احتواها القرار ، ومن ثم لا يسرى مقتضى هذه التسوية على ما استحقه العامل من زيادة في المرتب قبل صدور القرار الجديد ولا يرجع على العامل بما يجاوز التسوية الذي تحقق له في ظل التنظيم السابق بمير نص خاص في القانون .

(طعن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٧/٦/١٢)

قاعدة رقم (٤٠٢)

المبحث :

تعيين المدعى بمكافأة شاملة في ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار مجلس الوزراء المؤرخ ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ الصادر تنفيذا للمادة ٣٦ من القانون المذكور — اعتباره موظفا مؤقتا وخصومه في علاقته بالحكومة للقوانين واللوائح وليس مجرد عقد استخدامه — صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وامتهادته أحكاما جديدة تتعلق بالوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة — سريان القانون المشار اليه على حالة المدعى — صدور القانون رقم

٢٢ لسنة ١٩٧٠ بإضافة فقرة جديدة الى المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مفادها أن تعتبر صحيحة القرارات المصادرة بالتعيين بمكافأة شاملة في الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور القانون — هذا التعديل ينطوي على اعتبار الشروط التي تضمنتها عقود تعيين هؤلاء المواطنين صحيحة سواء بالنسبة للتعيين الذي تم قبل أو بعد صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه — صدور كتاب دوري وزارة الخزائن رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ بنقل المعينين بمكافأة شاملة على درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — عدم تضمين ملف خدمة المدعي ما يبين أن حالته قد سويت طبقا لهذا الكتاب الدوري — عدم اعتباره شاغلا لأحدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استقرار خصومه للقواعد التي أصدرها مجلس الوزراء في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ — للوزير المختص بموجب هذه القواعد سلطة فصل العامل المؤقت من الخدمة بسلطة تقديرية لا يحددها إلا عيب الانحراف بالسلطة .

ملخص الحكم :

أن مناطق التمييز بين الوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الذي عين المظنون ضده في ظله ، هو الوصف الوارد بالميزانية لهذه الوظائف ، عملا بصريح نص المادة الرابعة من القانون المذكور التي تنص على أن « الوظائف الداخلة في الهيئة اما دائمة أو مؤقتة حسب وصفها الوارد بالميزانية » . ومتى كان ذلك ، وكان المظنون ضده قد عين مديرا للمركز الرياضي بدمنهور على غير درجة في الميزانية وانما بمكافأة شاملة قدرها خمسون جنيها شهريا ، فإنه يعتبر من الموظفين المؤقتين في تطبيق أحكام القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الذين يخضعون في شئون توظيفهم وفصلهم للأحكام التي يصدرها قرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ تنفيذا لحكم المادة ٢٦ من هذا القانون . ولا ينص من ذلك عدم تحرير عقد استقدام مع المظنون ضده وفقا للنموذج الذي أقره مجلس الوزراء بقوله : « سالف الذكر : وذلك أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القواعد واللوائح » والنموذج عقد الاستقدام الذي أقره مجلس الوزراء بقراره : « لا يمكن أن يكون قاعدة لإتاحة

يخضع لها المستخدمون المؤقتون المخاطبون بقرار مجلس الوزراء المشار إليه سواء وقعوا على نموذج هذا العقد أو لم يوقعوا .

ومن حيث أنه لئن كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الذي حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، قد استحدث تنظيمًا جديدًا في هذا المجال ، اخذ فيه بمعيار طبعة العمل للتمييز بين كل من الوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة طبقًا للمادة الثالثة منه ، وسوى بين هذه الوظائف جميعًا سواء من ناحية ادراجها في جدول الدرجات المرافق به أو من ناحية سريانه على شاغلي هذه الوظائف جميعًا دون تمييز فيما بينهم وفقًا لحكم المادتين الثانية والرابعة منه لئن كان ذلك ، وكانت هذه الاحكام المستحدثة واجبة التطبيق على جميع العاملين بما في ذلك العاملين المؤقتين المعيّنين بمكافآت شاملة في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، اعتبارًا بأن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح بأثر حال مباشر ، الا أنه صدر القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ باضافة فقرة جديدة الى المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونص في مادته الثانية على أن تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يولية سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون . وهذا التصحيح الذي شرعه القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه ينطوي بحكم اللزوم على اعتبار الشروط التي قامت عليها هذه القرارات والتي تضمنتها عقود التعيين التي جرى عليها العمل وفقًا لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة صحيحة ايضا ومتى كان ذلك هو حكم قرارات التعيين التي صدرت في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في الفترة السابقة على صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر ، فإن هذا الحكم يكون هو الواجب التطبيق من باب أولى بالنسبة الى العاملين المؤقتين الذين عينوا بمكافآت شاملة في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولا وجه لما ذهب اليه المطعون ضده من القول بأنه بصور كتاب وزارة الخزانة الدوري رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ أصبح للعاملين المعيّنين بمكافآت شاملة حق النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارًا من أول يولية سنة ١٩٦٥ ، ذلك انه ليس في ملف خدمة

المطعون ضده مايفيد أن حالته قد سويت طبقا لاحكام الكتاب الدورى المذكور ، وانه قد شغل بالتالى احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ٦٤ بالتطبيق لهذه الاحكام .

ومن حيث أنه بناء على ماتقدم ، فإن علاقة المطعون ضده بالحكومة تخضع للاحكام التى تضمنها قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ من ديسمبر سنة ٥٢ سالف الاشارة اليه . ومن مقتضى هذه الاحكام أن للوزير المختص سلطة فصل العامل المؤقت من الخدمة بسلطة تقديرية لايحدها الا عيب عم الانحراف بالسلطة ، واذ كان المحلف هو صاحب هذه السلطة وفقا لقانون نظم الادارة المحلية الصادر به القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٠ ، فان قراره بانهاء خدمة المطعون ضده وابعاده بذلك عن الخدمة حرصا على مصلحة الشباب ووقاية له من اثار الخلاف الذى أحتدم بينه وبين زميله طبيب المركز ، والذي يتتافى مع القدوة الحسنة لهذا الشباب أن القرار المذكور يكون والحال كذلك قد صدر ممن يملكه قانونا مستهدفا الصالح العام ولا مطن عليه .

(طعن رقم ١٣٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١١/٢٧/١٩٧٦)

ثالثا : طبيعة الرابطة القانونية هى التى تحدد المركز القانونى للموظف للعالم :

قاعدة رقم (٤٠٣)

المبدأ :

تعيين العامل لمدة محدودة — طبيعة الرابطة القانونية التى تحدد مركزه القانونى (التاقيت) — اعتباره مفصولا بانتهاء المدة المحددة سواء أنتهت الأعمال الممن لها او نفذت الاعتمادات المالية المقررة لها — تعيينه بعد ذلك تعيينا جديدا .

ملخص الحكم :

أن طبيعة الرابطة القانونية التي تحدد المركز القانوني للعامل في علاقته بالحكومة عند تعيينه تتصف بالتوقيت إذا كان العامل معينا لمدة محدودة ، إذ يعتبر عندئذ مفصولا تلقائيا بانتهاء المدة المحددة لخدمته المؤقتة سواء انتهت الأعمال المعين عليها أو نفدت الاعتمادات المالية المقررة لها أم لا ما لم يجدد تعيينه بذات الصفة المؤقتة ، أو بصفة أخرى فيكون هذا تعيينا جديدا بشروطه وأوضاعه بعد انفصام الرابطة الأولى .

(طعن رقم ١٣١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١١/٥)

الفصل الثالث

شروط تولي الوظائف العامة

الفرع الأول

حسن السمعة

أولا : حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها .

قاعدة رقم (٤٠٤)

المبدأ :

شرط حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط لاستمرار في شغلها — كيفية التحليل على سوء السمعة — نص لائحة المأثونية على هذا الشرط صراحة فيمن يرشح بوظيفة مأثون — إضافة هذا النص لشرط آخر مؤداه الا يكون قد صدرت ضدا لمرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف .

ملخص الحكم :

أن حسن السمعة هو من الصفات المطلوبة في كل موظف عام اذ بدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب القيم في النشاط الإداري ، ولا يحتاج الأمر في التدليل على سوء السمعة الى وجود دليل قاطع على توافرها وانما يكفي في هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلقى ظلالة من الشك على توافرها حتى يتسم الموظف العام بعدم حسن السمعة ، وهو على هذا الوجه شرط

صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها ، وقصد نصت الفقرة « د » من المدة الثالثة من لائحة الماذونية على هذا الشرط صراحة فيمن يرشح لوظيفة الماذون وأضلفت الى ذلك شرطا آخر مؤداه الا يكون قد صدر ضد المرشح للوظيفة احكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف .

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٠٥)

المبدأ :

تخلف شرط حسن السمعة — يترتب عليه قابلية قرار التعيين للسحب أو الالغاء خلال الستين يوما — اثر ذلك — تحمض القرار من السحب والالغاء بانقضاء الميعاد المذكور .

ملخص الحكم :

على فرض أن قرار تعيين الطاعن قد صدر معينا لتخلف شرط حسن السمعة فيه وقت التعيين وهو شرط من شروط الصحة فان أقضى ما يترتب على فقدان قرار التعين لهذا الشرط هو قابليته للسحب أو الالغاء خلال الستين يوما التالية لتاريخ صدوره بحيث يتمتع على جهة الإدارة سحبه بعد فوات هذا الميعاد وصيرورته حصينا من الرجوع فيه .

(طعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

ثانيا : مجرد الشائعات لا تكفي للتليل على فقد شرط حسن السمعة .

قاعدة رقم (٤٠٦)

المبدأ :

فقد شرط حسن السمعة — لا يكفي لقيامه مجرد الشائعات .

خلو الأوراق من أى دلائل أو تحريات أو شبهات قوية تقوم سنداً كافياً لتأكيد الشائعات — من شأنه أن يصيب القرار الصادر بإنهاء خدمة صاحب الشأن استناداً لتخلف هذا الشرط .

ملخص الحكم :

لما كانت ثمة شائعات تنص سلوك المدعية وسمعتها ، وهى — أن صحت — تفقدها الكثير مما تحرص عليه كل فتاة ، من وجوب التحلى بالسيرة الحميدة والسمة الحسنة لا فى الوسط الوظيفى فحسب بل فى حياتها العامة ، ومن ثم فانه متى اتخذت الهيئة الطاعة من فقدان المدعية لشرط حسن السمعة سبباً لإنهاء خدمتها خلال فترة الاختبار فكان عليها أن تتحرى حقيقة الأمر وتجرى من التحريات ما يؤكد اقتناعها حول سلوك المدعية . أما وقد خلت الأوراق من أية دلائل أو تحريات أو شبهات قوية تقوم سنداً كافياً لتأكيد الشائعات التى تنشرت حول تصرفات المدعية وسلوكها فان القرار المطعون فيه يكون فاقداً ركن السبب مما يبطله . ولا وجه للتصدي بأنه قد أشير فى التقريرين السريين اللذين وضعاً عن المدعية الى أن «لها بعض التصرفات التى تؤخذ عليها» اذ انه لا يوجد فى الأوراق ما يفيد صفة هذه التصرفات وطبيعتها ومدى انعكاسها على عملها أو فقدانها حسن السمعة والسيرة الحميدة .

(طعن رقم ٣١٦ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٨/٣/٢٣)

ثالثاً : اثر الحكم الجنائى على شرط حسن السمعة :

قاعدة رقم (٤٠٧)

المبدأ :

حكم جنائى — لا يصح الاستناد اليه كقاعدة عامة فى القول بتوافر شرط حسن السمعة أو انتفاؤه — تقادم العهد على الحكم الجنائى الصادر ضد الموظف — لا يصح الاستناد الى الحكم لاستفلاص عدم توافر حسن السمعة .

ملخص الحكم :

انه وأن كانت الأحكام الجنائية التي تصدر ضد أحد الأشخاص تكفي في غالب الاحيان للحكم على سلوكه ويصح الاستناد اليها كقاعدة عامة في القول بتوافر شرط حسن السمعة أو انتفاؤه ، الا انها لا تصلح سنداً لذلك بالنسبة الى خصوصية الحالة المعروضة نظراً لانه مضت مدد طويلة على صدور تلك الاحكام فقد مضى على أولها ما يزيد على الأربعين عاماً وعلى الثاني ستة وعشرون عاماً ولم تحل دون تسولي المظنون عليه احدى الوظائف العامة ، فقد كان مدرساً عمل في مرفق التعليم مدة تزيد على الثلاثين عاماً حتي أحيل الى المعاش . — كما قرر المظنون عليه ولم تتنازعه الحكومة في ذلك ومن ثم فلا يصح الاستناد الى هذه الاحكام لاستخلاص عدم توافر حسن السمعة بالنسبة الى المظنون عليه ، ويضاف الى ذلك أن جهة الادارة لم تستند في استخلاص هذا السبب الى تحريات قدمت اليها من جهة مختصة تكشف عن انتفاء ذلك الشرط بالنسبة الى المظنون عليه وانما بنت اقتناعها بذلك على الأحكام المشار اليها وهي لا تصلح سنداً للقول بانتفاء شرط حسن السمعة عن المدعى على النحو السلف بيانه .

(ظمن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٠٨)

المبدأ :

الحكم الغيابي لا يصلح للاستدلال على سوء السمعة — سقوط الحكم الغيابي بمضي المدة عليه دون أن يصدر من المحكوم عليه ما يثبتنه أو يؤخذ عليه — أثره — عدم امكان القول بتخلف شرط حسن السمعة .

ملخص الحكم :

ليس من العدل في شيء أن يحتج على إنسان بحكم صدر بناء على أقوال خصمه ودون أن يمكن هو أبداء أوجه دفاعه ، ذلك فيضلاً

(م ٤٨ — ج ١١)

عن أن الحكم الصادر في الفية يتميز عن الحكم الحضورى بأنه جائز الطعن فيه بالمعارضة أمام القاضى الذى أصدره ، ومعلوم أنه حكم قابل للطعن ، حكم غير بلى . ويتوقف مصيره على الفصل فى المعارضة المقدمة بشأنه . فالحكم الغيابى ، والحالة هذه ، لا يصلح البتة للاستدلال على سوء السمعة أو على حسننها . وفى وقائع هذا الطعن فإن الحكم الغيابى المشار اليه قد سقط بمضى المدة عليه ، ولم يصدر من الطاعن بعد ذلك ما يشينه أو يؤاخذ عليه .

(طعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

رابعاً : الحكم على الأب بعقوبة جنائية لا يصح لابن بسوء السمعة :

قاعدة رقم (٤٠٩)

المبدأ :

الحكم على الوالد بعقوبة بسبب نشاطه فى جماعة الاخوان المسلمين — لا يصح ابنة بسوء السمعة — انتماء الشخص الى هذه الجماعة لا يعد بذاته عملاً غير مشروع يؤدى الى حرمانه من تولى الوظائف العامة .

ملخص الحكم :

انه من المبادئ الدستورية أن العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة الا بناء على قانون ولا عقاب الا على الافعال الملاحقة لتاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم فإنه من المسملمات أن المسؤولية شخصية فلا يصلح أحد جزاء أحد ولا يذان شخص بجريرة سواه . وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن السيرة الحميدة والسمعة الصنة هى تلك المجموعة من الصفات والخصال التى يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه حالة السوء وما يمس الخلق أى أنها تلتصق أصلاً فى الشخص نفسه هى الحقيقة به ومعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصيته ومن هذا المنطلق لا يؤاخذ المرء الا بسلوكه هو لا بسلوك أبيه أو ذويه

طالما لا ينمكس شيء منه على سلوكه لأن مجرد قيام هذه المصلاآت لا يدل بذاته على حسن السمعة أو سوءها ومن ثم فإنه اذا كان قد سبق لوالد الطاعن نشاط في جماعة الاخوان المسلمين المتحلة أدى الى محاكمته والحكم عليه بالأشغال الشاقة المؤبدة فإن مجرد علاقة الأبوة في هذه الدعوى لا تنصرف بطبيعتها لما ارتكبه الأب الى الابن بما تقف عثرة في طريقه فتجعله غير أهل لتولى هذه الوظيفة .

من جهة أخرى فإن ادراج اسم الطاعن في قوائم جماعة الاخوان المسلمين بمنفلوط قبل سنة ١٩٥٤ وقبل صدور القرار بحلها وهو في ذلك الحين غلاما لم يبلغ سن النضج — هذه الواقعة لا تتال بدورها من سلوك الطاعن وحسن سمعته طالما أن مجرد هذا الانتماء الى هذه الجماعة لا يعد بذاتها عملا غير مشروع يؤدي الى حرمانه من تولى الوظائف العامة .

(طعن رقم ٦٠٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٤/٩)

خامسا : حق الجهة الادارية في التحرر بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة :

قاعدة رقم (٤١٠)

المبدأ :

حق الجهة الادارية في التحرر بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة — لاثريب عليها ، في سبيل التاكيد من سلوك المرشح وبعده عن المبادئ الهدامة والنشاط الضار بسلامة الدولة وأمنها ، أن هي استطالعت رأى ادارة المباحث العامة باعتبارها اقدر الجهات الرسمية المختصة بذلك — امتناعها عن تعيينه اعتمادا على رأى الادارة المذكورة — سلامة قرارها في هذا الشأن — النعى على ذلك بوجود الاكتفاء بشهادة حسن السير والسلوك — لايجدى — اساس ذلك — مثال بالنسبة لتعيين عمال ادارة النقل العام لخدمة الاسكندرية .

ملخص الحكم :

أن من حق الجهة الادارية أن تتأكد من ملاءمة المرشح للوظيفة بكافة الطرق التي تراها مؤدية للوصول إلى اختيار الأصلح للتعين فيها .

فإذا كان الثابت من الأوراق أن ادارة النقل العام لمدينة الاسكندرية بعد أن أجرت امتحانات بين الحاصلين على أعلى الدرجات ممن لا تشوب سمعتهم شائبة للتعين في مرفق النقل العام ، وهو من المرافق ذات الأهمية والخطورة مما يقتضى التحري عن سلوك العمال فيه والتأكد من أنه ليس لهم نشاط هدام حتى تطمئن بذلك الى سلامة المرفق وحسن سيره ، وهي إذ تعرفت رأى ادارة المباحث العامة عن سلوك المرشحين للتعين ومدى بعدهم عن المبادئ الهدامة باعتبار هذه الادارة أقدر الجهات الرسمية المختصة بذلك ، فان ادارة النقل تكون قد سلكت الطريق القويم ، ومادامت ادارة المباحث العامة لم توافق على تعيينه فانه من حق القائمين على ادارة المرفق أن يمتنعوا عن تعيينه اطمئنانا منهم على سلامة المرفق ومنعا لأن يندس بين عماله بعض المشاغبين وذو النشاط الهدام ، ولا يقدح في ذلك ما قيل من وجوب الاكتفاء بشهادة حسن السير والسلوك المقدمة من المدعى والى أن الاشتغال بالسياسة أمر غير محرم قانونا ، إذ انه فضلا عن أن شهادة حسن السلوك لا تقطع في ذاتها بعدم وجود نشاط هدام — إذ أن ذوى الميول السياسية المنحرفة انما يباثرون نشاطهم سرا وفي تحرز واستخفاء بعيدا عن أعين الناس مما قد يخفى عادة على محرري شهادة حسن السلوك — فان تقديم هذه الشهادة لا يمنع الجهة الادارية من التريث في البحث والتدقيق والاستعانة بالجهة الرسمية المختصة في التأكد من صلاحية المرشحين وعدم وجود نشاط هدام لهم ، كما أن تأشير ادارة المباحث بعبارة « لأمان من تعيينهم سياسيا » لا تعنى أن ادارة المباحث تحرم الاشتغال بالمبادئ السياسية العامة للدولة وإنما تعنى في الواقع أنه ليس للمطلوب التحري عنه أى نشاط سياسى هدام أو ضار بسلامة الدولة وأمنها .

وعلى ذلك يكون من حق ادارة النقل بل من واجبه حرمنا على سلامة المرفق أن تمتنع عن تعيين المدعى ويكون قرارها المطعون فيه

سليما ومتفقا مع القانون وفي حدود السلطة المخولة لها ولا مخالفة فيه أو انحراف مما يجعله حصينا من الالغاء وبمناى عن أى طعن .
(طعن رقم ٦٤٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعدة رقم (٤١١)

المبدأ :

تعيين في وظيفة معاون تليفون — اتباع هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قاعدة تنظيمية تقضى بوجوب أخذ رأى ادارة المباحث العامة في المرشحين للتعيين كاجراء وقائى متعلق بأمن الدولة وسلامتها — مقتضى أعمال هذه القاعدة — اعتبار التعيين الذى يتم دون مراعاة حكمها مبتسرا غير بات ومطلقا على شرط ضمنى هو عدم قيام مانع متصل بأمن الدولة من هذا التعيين — حق الهيئة في الرجوع في هذا التعيين .

ملخص الحكم :

أن اعادة المدعية الى العمل بخدمة هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية في وظيفة معاونة تليفون كانت بصفتها مستجدة الأمر الذى يستلزم خضوع هذا التعيين الجديد للقاعدة المتبعة في شأن المرشحين للوظائف ببيئات وزارة المواصلات ومصلحتها وهى وجوب أخذ رأى ادارة المباحث العامة في هذا التعيين كاجراء وقائى متعلق بأمن الدولة وسلامتها درجت عليه الادارة لدى التعيين في الوظائف العامة لاسيما ما كان منها ذا وضع حساس . ومقتضى أعمال هذه القاعدة التنظيمية المطردة أن كل تعيين يتم دون مراعاة حكمها يكون تعيينا مبتسرا غير بات ومطلقا على شرط ضمنى هو عدم قيام مانع متصل بأمن الدولة من هذا التعيين مما اختص جهاز المباحث العامة بالكشف عنه . فاذا ثبت قيام المانع تخلف شرط من شروط الصلاحية للتعين في الوظيفة العامة ابتداء أو للبقاء فيها استمرارا وكان للادارة الرجوع في هذا التعيين .

(طعن رقم ١٢٨٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٢)

قاعدة رقم (٤١٢)

المبدأ :

تعيين في وظيفة معاون تليفون — عدم موافقة مكتب الامن بوزارة المواصلات بناء على تحريات ادارة المباحث العامة ، على تعيين المرشحة لهذه الوظيفة لنشاطها الشيوعي وسحب قرار التعيين لهذا السبب — صحيح — خلو ملف الخدمة السابقة للمرشحة من أى جزاء تأديبي بسبب نشاط من هذا القبيل لا يغير من هذا الحكم .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن ادارة المباحث العامة وهى جهاز التحريات الرسمى المختص بمعاونة الادارة فى استجماع المعلومات والبيانات والدلائل عن المرشحين للتعين ، والفروض فيه الحيدة والصدق وتحرى الدقة وأمانة العرض — قد أوضحت ما أخذته على المدعية من نشاط ضار بأمن الدولة وبالمصالح العام مما حددته تفصيلا أو اعتبرته فى تقديرها سببا مبررا لكافيا لعدم الاطمئنان اليها فى الوظيفة المرشحة لها . وقد استندت ادارة البحث الى المذكورة اتيان عمل ايجابى من جانبها أخذتها فيه بسلوكها هى لا بجريرة غيرها من الاشقاء أو الأهل، ولا يقدح فى صحة هذه الوقائم خلو ملف المدعية ابان خدمتها السابقة من أى جزاء بسبب نشاط من هذا القبيل مع وجود جهاز مختص للمراقبة على عمال التليفون وعاملاته أثناء قيامهم بواجبات وظائفهم الرسمية وأن هذا الجهاز لو اكتشف مثل هذا النشاط لبدأ اثره فى ملف خدمتها فى جزاء وقع عليها بسببه فى حينه ، ذلك انه لم ينهض دليل على عدم صحة المعلومات التى كشفت عنها تحريات المباحث العامة فان الظاهر من الظروف المحيطة بالمدعية يؤيد هذه المعلومات وإذا كان جهاز المراقبة لم يسجل فى ملف خدمة المذكورة فى الماضى تسمعا للمحادثات التليفونية بين الادارة وفروعها بالمنصورة ونقلها مضمون هذه المحادثات وبوجه خاص ما اتصل منها بالنشاط الشيوعى الى الشيوعيين الذين تسربت اليهم اتباؤها رغبة منه فى تكتم الأمر وتربص العثرة بها فى

الفرصة المناسبة مما يكون قد حال دونه استقالتها بسبب الترواح ، فإن الدليل العقلي الملموس على حصول هذا التسجيل بالفعل خارج الملف هو ظهور هذه الوقائع مفصلة وعدم خفائها على ذوى الشأن لدى البحث في إعادة تعيين المدعية ، ومن ثم فإن القرار المطعون فيه الصادر من الهيئة بسبب عدم موافقة مكتب الأمن بوزارة المواصلات بناء على تحريات ادارة المباحث العامة (فرع النشاط الداخلى) على تعيينها من الوجهة السياسية يكون صحيحا صادرا ممن يملكه وقائما على سببه المشروع الذى يبرره وهو سبب له أصل ثابت من الأوراق يؤيد مادبا وقانونا النتيجة التى انتهى اليها القرار والتى استخلصها استخلاصا سائغا من هذه الأوراق .

(طعن رقم ١٢٨٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

الفرع الثانى

عدم سبق الحكم على المرشح للتعيين

أولا : اثر الحكم التأديبى الصادر بالعزل :

قاعدة رقم (٤١٣)

المبدأ :

المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اشتراطها فيمن يعين الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ولم يعرض على صدور هذا القرار ثمانية اعوام على الاقل — صدور الفصل نتيجة الجمع بين الوظيفة العامة والمعمل فى إحدى الشركات المساهمة بقرار ادارى من الجهة الادارية وليس بحكم من المحكمة التأديبية — يترتب عليه عدم تطبيق العقيد الخاص بوجوب مرور ثمانى سنوات لجواز إعادة تعيين الموظف المقصود — أساس ذلك ان الفصل وان كان تأديبيا الا أنه لم يصدر من المحكمة التأديبية .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — تنص على أنه يشترط فيمن يعين في احدى الوظائف العامة :

١ —

٢ — أن يكون محمود السيرة .

٣ —

٤ — الا يكون قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب ، ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل .

ونص هذه المادة صريح في الاشتراط فيمن يعين في احدى الوظائف العامة ، الا يكون قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب (حكم المحكمة التأديبية) ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل ، ومن ثم فانه اذا كان الفصل من الوظيفة — لمخالفة حظر الجمع المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات — قد تم بقرار اداري من الجهة الادارية التابع لها الموظف المخالف ولم يكن بقرار نهائي من مجلس التأديب ، أو بحكم من المحكمة التأديبية ، فانه في هذه الحالة لا يشترط أن يمضى على صدور قرار الفصل ثمانية أعوام على الأقل ، لجواز اعادة تعيين الموظف المفصول من جديد ، بل يجوز اعادة تعيينه في أى وقت ، حتى قبل انقضاء الأجل المشار اليه .

ذلك ان اشتراط المشرع — فيمن يعين في احدى الوظائف العامة — الا يكون قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب (حكم من المحكمة التأديبية) انما عني به بالذات الحالات التي يتم فيها العزل بقرار من مجلس للتأديب أو بحكم من المحكمة التأديبية ، دون تلك الحالات التي يكون فيها الفصل بقرار اداري — حتى ولو كان الفصل تأديبيا بسبب مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو اتيانه عملا من الأعمال المجرمة عليه . ولو اراد المشرع تحريم التعيين في الوظائف العامة — لمدة ثمانية أعوام — على من فصل لأسباب تأديبية فحسب ، دون نظر الى الجهة مصدرة قرار الفصل ، لافصح عن ذلك بالنص .

على اشتراط الا يكون الشخص المرشح للتعيين في إحدى الوظائف العامة قد فصل (عزل) من وظيفته تأديبيا (بالطريق التأديبي) . ولعل المشرع قد راعى في هذا الشأن نهائية القرار أو الحكم الصادر بالفصل ، باعتباره دليلا قاطعا على عدم صلاحية الموظف لتولى مهام الوظيفة العامة ، مما لا يسوغ معه اعادة الموظف الى الوظيفة العامة من جديد ، الا بعد مدة يفترض بمضيها ان الموظف قد زال عنه عيب عدم الصلاحية ، وأصبح أهلا لتولى مهام الوظيفة العامة من جديد ، كما وان اعادة تعيين الموظف في حالة فصله بحكم نهائي من المحكمة التأديبية - وقيل انتهاء المدة سالفة الذكر - يتضمن مساسا غير مشروع بحجية الحكم النهائي بالفصل (العزل) . وهذا بعكس الوضع في حالة فصل الموظف المخالف للحظر المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات ، اذ الفصل في هذه الحالة لا يقوم دليلا على عدم صلاحية الموظف المخالف لتولى مهام وظيفته العامة ، وانما هو تنفيذ لحكم قانوني ملزم ، اراد به المشرع زجر الموظف العام الذي يجمع بين وظيفته وبين الاستغلال باحدى شركات المساهمة ، لما في ذلك من الاخلال بالاحترام الواجب للوظيفة العامة وبالتفرغ لاعبائها المنوطة بالموظف ، كما وأن قرار الفصل في هذه الحالة ليست له أى حجية ، حتى تعتبر اعادة الموظف المنصوص عليه - قبل مضي المدة المشار اليها - اخلالا بعته الحجية ، كما هو الحال بالنسبة الى الفصل بحكم من المحكمة التأديبية .

ولا يسوغ القول بأن العزل من الوظيفة تأديبيا يصم الموظف بسوء السيرة ، أى يجعله غير محمود السيرة ، ذلك ان حسن السيرة انما يتعلق بمجموعة القيم الاخلاقية التى يجب أن يتحلى بها الموظف العام ، كالاستقامة والصدق والامانة والطاعة ، اذ أن السلوك الشخصى للموظف غالبا ما تتعكس آثاره في المجال الوظيفى . وفي كنفه معاملته لرؤسائه وزملائه ومرعوسيه ، والفصل التأديبي لا يجعل الموظف غير محمود السيرة الا اذا كان سبب الفصل (الجريمة التأديبية) مما يمس النواحي الاخلاقية المشار اليها . ولاشك أن مخالفة الموظف لحظر الجمع بين وظيفته والاستغلال باحدى شركات المساهمة المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات - مما يعتبر جريمة تأديبية توجب فصل الموظف من وظيفته - هذه المخالفة لا تجعل الموظف المخالف غير

محمود السيرة ، لعدم تعلقها بالناحية الاخلاقية للموظف ، واماساسها بما يجب أن يتحلى به من سلوك شئصى .

ومن حيث أنه لما تقدم جميعا ، فانه لما كان فصل الموظف المذكور من وظيفته العامة ، لمخالفته الحظر المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات ، قد تم بقرار ادارى من الوزارة وليس بحكم من المحكمة التأديبية (قرار من مجلس التأديب) ، ومن ثم فانه يجوز اعادة تعيينه من جديد فى أى وقت ، دون تقيد بشرط مضى مدة ثمانية اعوام على الأقل من تاريخ صدور قرار فصله ، وذلك بصرف النظر عن اعتبار فصله فى هذه الحالة فصلا تأديبيا . على أن يشترط — بطبيعة الحال — أن تكون المخالفة المشار إليها قد زالت ، بتخلى الموظف المذكور عن عمله بالشركة المساهمة والا كان فى اعادة تعيينه فى الوزارة احياء لهذه المخالفة من جديد .

(فتوى ٥٩١ فى ١٩٦٢/٦/٨)

ثانيا : عدم الحكم على الذى يعين بخدمة الحكومة فى جنابة أو فى جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها :

قاعدة رقم (٤١٤)

المبدأ :

.. شرط عدم الحكم على الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة فى جنابة أو فى جريمة مخلة بالشرف هو شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة والاستمرار فى شغلها — هو شرط جوهرى لم يترك المشرع لجهة الادارة أى حرية فى الاختيار تجاه توافره — القرار الصادر بالمخالفة له ينحدر الى درجة الانعدام — لجهة الادارة أن تصححه بسحبه دون التقيد بالواعيد المحددة لسحب القرارات الادارية الباطلة .

ملف الحكم :

ان شرط عدم الحكم على الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة،

في جنائية أو في جريمة مظة بالشرف هو شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة والاستمرار في شغلها وقد اعتبره المشرع من الشروط الجوهرية وأوجب توافره في المرشح للتميين في خدمة الحكومة كما أوجب انتهاء خدمة الموظف إذا ما حكم عليه أثناء الخدمة في جنائية أو في جريمة مظة بالشرف وعلى ذلك فإن المشرع لم يترك لجهة الإدارة أى حصرية في الاختيار تجاه توافر هذا الشرط ، بل جعل سلطتها مقيدة في شأنه ، ويترتب على ذلك أن مخالفة هذا الشرط أو اغفاله من شأنه أن يعيب القرار الصادر بالمخالفة له بعبء جسيم ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام وبذلك يجب على جهة الإدارة نزولا على أحكام القانون أن تتدخل وتصحح متى استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تتقيد في ذلك بأن يصدر القرار الساحب في المواعيد المحددة لسحب القرارات الإدارية الباطلة .

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٤/١٩)

ثالثا : الحكم في مخالفة مظة بالشرف لا يجوز ان يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا :

قاعدة رقم (٤١٥)

المبدأ :

الحكم بعقوبة جنائية أو في جريمة مظة بالشرف كمانع من التعيين أو كسبب لانتهاء الخدمة طبقا لقانون العاملين المدنيين بالقنولة - عدم ترتب هذه الآثار على الحكم في مخالفة - أسلم ذلك خروج المخالفات من دائرة الاعتبار - يؤكد أن الاخذ بالحكم في المخالفة كسبب للفصل يؤدي الى اعتبار الفصل وجوبيا في حين أنه جوازى عند الحكم في جنائية أو جنحة مع وقف التنفيذ .

ملخص الفتوى :

ان المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيعين يعين في احدى الوظائف :

١ —٠٠٠٠٠٠

٣ — ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين».

وأن المادة ٧٧ من القانون ذاته تنص على أن « تنتهي خدمة العامل لاحد الأسباب الآتية :

١ —٠٠٠٠٠٠

٧ — الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازيًا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ أيعقوبة»

كما تنص المادة التاسعة من قانون العقوبات الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ على أن « الجرائم ثلاثة أنواع :

الأول : الجنائيات .

الثاني : الجنح .

الثالث : المخالفات » .

ويؤخذ من هذه النصوص أنه ولئن كان الأصل أن لفظ جريمة ينصرف إلى الجنائيات والجنح والمخالفات في مفهوم قانون العقوبات إلا أنه لا يمكن المشرع في المادة السابقة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد اعتبر الضم في جريمة مظلة بالشرف أو الأمانة مانعًا من التعيين في الوظيفة العامة بوجمل زوالم هذا المانع زهنا بحد اعتبار المحكوم عليه وتقتض المادة ٥٣ من قانون الإجراءات الجنائية قد قصرت رد الاعتذار على المحكوم عليهم في جنائيات وجنح دون المحكوم عليهم في مخالفات ، فإن المانع من التعيين في الوظيفة العامة لا ويحكم للزوم من الاستمرار في هذه الوظيفة — لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار . وهو ما سبق أن انتهى إليه رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفقوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٦ من مايو سنة ١٩٦١ في شأن مدى اعتبار الجرائم التي يرد فيها الاعتبار من الجرائم المانعة من تولي الوظائف العامة (ملف

الجمعية رقم ١٦/٦/٦٠ — كتاب الجمعية رقم ٤٨٢ في ٢٩ من يونية سنة ١٩٦١) .

ومما يميز هذا النظر ما نص عليه البند ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من أن الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة لا ينهى الخدمة بقوة القانون وإنما يكون إنهاؤها في هذه الحالة جوازيا للوزير المختص . ولما كانت المادة ٥٥ من قانون العقوبات لا تجيز للمحكمة أن تقضى بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها الا في الجنائيات أو الجنج دون المخالفات فإنه لو قيل بقيام المانع من التعيين في الوظيفة العامة أو من الاستمرار فيها بسبب الحكم في المخالفات عن افعال مخلة بالشرف أو الأمانة لا نبني على ذلك أن يكون ترتب هذا الأثر الحائل دون التعيين أو الموجب لانتهاء خدمة العامل للحكم عليه في مخالفة من هذا القبيل حتما وبقوة القانون في جميع الاحوال لانه ليس للمحكمة أن تقضى بوقف تنفيذ العقوبة في المخالفات في حين أن هذا الاثر لا يتحقق دائما في الجرائم الأشد حيث يكون الفصل جوازيا اذا ما قضت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة . وهو مالا يسوغ في منطق التضريح السليم بمراعاة تدرج الجرائم من حيث مبلغ خطورتها والعقوبات المقررة لكل منها .

ومن حيث أن الفقرة الاولى من المادة ٣٠٦ مكرز من قانون العقوبات المضافة بالقانون رقم ٦١٧ لسنة ١٩٥٣ تنص على أن « يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سبعة أيام كل من تعرض لأثني على وجه يخدش حياته بالقول أو بالفعل في طريق عام أو مكان مطروقي » ومفاد هذا النص أن الجريمة المنصوص عليها فيه تعتبر مخالفة ومن ثم لا يصدق بالنسبة اليها المانع التلقائي من التعيين في الوظيفة العامة أو من الاستمرار فيها في مفهوم المادتين ٧ و ٧٧ من قانون نظم المعلمين المدنيين بالدولة آتفتى الذكر وأن كانت توجب مؤاخذة مرتكبها تأديبيا .

وتطبيق ما تقدم في خصوص واقعة الحالة المعروضة بين انه ولئن كان قد صدر حكم جنائي بإدانة السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ في مخالفة تعرض لأثني على وجه يخدش حياته في الطريق العام الأمر الذي ثبت نهائيا

بالحكم والذى يقطع بخروج هذا العامل على مقتضى الواجب الوظيفى فى الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة وهو المسلك الذى يتعين مساءلته عنه تأديبياً الا أن مثل هذا الحكم لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية التى تربط العامل المذكور بجهة الادارة وانهاء خدمته تلقائياً فلا يعتبر مفصولاً بقوة القانون بصحور الحكم سالف الذكر بل المرد فى ذلك الى ما تقرره السلطة التأديبية المختصة .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى عدم اعتبار السيد المذكور مفصولاً بقوة القانون بصحور حكم المحكمة الجنائية بادانته فى مخالفة التعرض لائنئى على وجه يחדش حياءها فى الطريق العام ، وأن كان يتعين مساءلته تأديبياً عن هذا الفعل أمام السلطة التأديبية المختصة .

(ملف ١١٩/٢/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٣/١٦)

رابعاً : آثار الحكم الجنائى المشمول بوقف التنفيذ :

تاعدة رقم (٤١٦)

المبدأ :

لا يجوز ترتيب أية آثار جنائية أو ادارية على الحكم المشمول بإيقاف التنفيذ بعد مضي المدد وتوافر الشروط التى يصبح معها الحكم كأن لم يكن .

ملخص الحكم :

وأما فيما يتعلق بالشرط الثانى الذى تضمنته الفقرة « د » من الملةد الثالثة من لائحة المأذونية والخاص بالألا يكون قد صدرت ضد المرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية مامة بالشرف فانه يبين من الاطلاع على صورة الحكم الصادر ضد المظمون عليه فى الجنة رقم ٨٠٠ سنة ١٩٢٥ والمرفق بملف الطمن أن المحكمة الاستئنافية قضت بحبس شهر مع الشغل لارتكابه جريمة اختلاس عدة نسيج مملوكة له ولآخر وقيامه ببيعها أمرت بإيقاف تنفيذ العقوبة ، لما كانت المادة ٥٩ من

قانون العقوبات تنص على أن الحكم الصادر بايقاف العقوبة يعتبر كأن لم يكن اذا مضى على المحكوم عليه خمس سنوات من تاريخ صيرورته نهائيا ولم يرتكب جنائية أو جنحة حكم عليه من أجلها بعقوبة مفسدة للحرية ، فانه بناء على ذلك لا يجوز ترقية أية آثار جنائية أو ادارية على ذلك الحكم بعد مضى المدد المشار اليها لأن القانون نفسه قد أعدم كل أثر للحكم وقضى باعتباره كأن لم يكن وبالتالي فلا يعتبر هذا الحكم مانعا من التوظيف أو من التعمين في وظيفة المأذونية .

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

خامسا : الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أو النزاهة :

قاعدة رقم (٤١٧)

المبدأ :

حكم جنائي بالغرامة في قضية مشاجرة — لايعتبر ماسا بالشرف .

ملخص الحكم :

بالنسبة الى الحكم الذي صدر ضد المظنون عليه في الجنحة رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٤٠ فانه صدر بالغرامة في قضية مشاجرة وبهذه المثابة لا يعتبر ماسا بالشرف أو النزاهة ولا يصلح سنداً لاستبعاد المظنون عليه بمقولة انه لم تتوافر فيه الشروط اللازمة للتعمين في وظيفة المأذون .

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

سادسا : رد الاعتبار :

قاعدة رقم (٤١٨)

المبدأ :

المادة ٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة — اشتراطها الا يكون

المرشح للتعيين قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية ما لم يكن قد رد اليه
اعتباره — صدور القرار الجمهوري رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ بالعفو عن
العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد
المتهمين في قضايا معينة — اعتباره بمثابة رد الاعتبار في مفهوم المادة
٧ — جواز إعادة تعيينهم دون انتظار انقضاء مدد رد الاعتبار متى
توافرت الشروط الأخرى .

ملخص الفتوى :

ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة
الصادر بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيمن يعين
في إحدى الوظائف ٠٠٠٠ (٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة
جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره
في الحاليتين » — وكان مقتضى نص هذه المادة هو أنه يشترط لإعادة
تعيين السادة المذكورين أن يكون قد رد اليهم اعتبارهم إلا أنه لما كان
القرار الجمهوري رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر قد صدر شاملاً
العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام
الصادرة ضد السادة المعروضة حالتهم فانه يترتب على هذا القرار إسقاط
جميع العقوبات والآثار التي قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من
التعيين في الوظائف العامة ، ومن ثم فانه يعتبر بمثابة رد الاعتبار
للسادة المذكورين في مفهوم نص المادة السابعة من قانون نظم العاملين
المدنيين بالدولة المشار اليه ، ولا يتطلب الأمر في هذه الحالة قضاء مدد
معينة بعد صدور قرار العفو ويجوز إعادة تعيينهم عقب صدور هذا
القرار دون حاجة الى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائي
أو القانوني — هذا مع مراعاة توافر الشروط الأخرى اللازمة فيمن يعين
في الوظائف العامة .

لهذا انتهى رأي الجمهورية العمومية الى أنه لا يترتب على القرار الجمهوري
رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ الصادر بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية
والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد السادة المعروضة حالتهم ،
لا يترتب على هذا القرار إعائتهم الى وظائفهم بقوة القانون وإنما تجوز

اعادة تعيينهم من جديد بقرارات تعين جديدة اذا ما توفرت في شأنهم الشروط اللازم توافرها فيمن يعين في الوظائف العامة ، وباعتبار أن قرار العفو المشار اليه بمثابة رد اعتبار في مفهوم نص المادة السابعة من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا مع مراعاة عدم حساب المدة من تاريخ فصلهم الى تاريخ اعادة تعيينهم ضمن مدة خدمتهم .

(ملف ١٠٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٥/٤)

الفرع الثالث

اللياقة الطبية للخدمة

أولا : شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهري للتعيين في الوظيفة والاستمرار بالخدمة :

قاعدة رقم (٤١٩)

المبدأ :

شرط اللياقة الطبية للخدمة — هو شرط جوهري للتعيين في الوظيفة والاستمرار في الخدمة — ترديد تعليمات المالية الصادرة في عام ١٩٢٢ المتضمنة الأحكام التي وافق عليها قرار مجلس الوزراء في ١٩٢٢/٥/٨ هذا الاصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين من قبل صدور كادر العمال .

ملخص الحكم :

ان ثبوت لياقة الموظف الطبية للخدمة هو شرط من الشروط الجوهرية للتعيين والاستمرار في خدمة الحكومة وهذا الشرط يقتضيه بداهة ضمان التثبيت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار وقد ردد هذا الأصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين ومن قبل صدور كادر العمال تعليمات المالية الصادرة في عام

١٩٢٢ والمتضمنة الأحكام التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٨ من مايو ١٩٢٢ إذ نصت الفقرة ٢٩ من هذه التعليمات على مايلي « لا يعاد الى الخدمة أحد عمال اليومية المفصولين لعدم اللياقة الطبية ما لم يقرر لياقته القومسيون الطبي العام أو أية سلطة طبية ينتدبها القومسيون لهذا الغرض » .

(طعن رقم ١٣٦٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

ثانيا : قرار اللياقة الطبية المصيب في شرط من شروط صحته يتخضع من السحب والالغاء بعد فوات ستين يوما :

قاعدة رقم (٤٢٠)

المبدأ :

قرار التمين — تخلف شرط من شروط صحته — امتناع سحبه بعد فوات ميعاد الستين يوما وصيرورته حصينا من الرجوع فيه .

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن أن يترتب على تخلف شرط اللياقة الطبية قبل التمين هو فقدان قرار تمين المدعى لشرط من شروط صحته ومصدوره من ثم مخالفا القانون مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره فاذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الادارة فانه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره .

(طعن رقم ١٢٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢)

ثالثا : شهادة التأهيل المهني تقوم مقام اللياقة الطبية :

قاعدة رقم (٤٢١)

المبدأ :

قيام شهادة التأهيل المهني المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين وتقديمهم مقام اللياقة الطبية بالنسبة الى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط — صلاحية هذه الشهادة حتى ولو تم الكشف الطبى الموقع على المرشح ولم تثبت لياقته .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤ من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين وتقديمهم على أن تمنح المعاهد والهيئات المشار اليها في المادة الثانية العاجز الذى تم تأهيله مهنيا شهادة تثبت ذلك وتحدد البيانات التى تشتمل عليها الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل » وتنص المادة ٨ على أنه « استثناء من لائحة القومسيونات الطبية تقوم الشهادة المنصوص عليها في المادة ٤ من هذا القانون مقام اللياقة الطبية بالنسبة الى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط » .

ومفاد هذين النصين ان المشرع قد جعل لشهادة التأهيل المهني التي تمنح للشخص طبقا لأحكام هذا القانون حجية في اثبات اللياقة الطبية للمرشحين للتعيين في وظائف الحكومة ، وقد جعل المشرع للشهادة هذه الحجية لأنها تمنح للشخص بعد ان تؤدي له خدمات مهنية تمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو اداء عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه (المادة ٢) ، ومن ثم يتعين على الجهات الادارية المختصة بالتعيين أن تعتمد بشهادة التأهيل المهني في خصوص العجز الذي منحت بشأنه وذلك بغض النظر عما يقرره القومسيون الطبى في هذا الخصوص .

ولا وجه للقول بأن هذا الرأي يقترب عليه منتاج بعينة الحدى اذ يستطع كل من استنفذ فرص الكشف الطبى عليه أمام القومسيون الطبى وثبتت عدم لياقته الصحية الحصول على هذه الشهادة والتعيين فى الوظيفة مما يهدر أحكام اللياقة الطبية المنصوص عليها فى القرار الجمهورى رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٦١ ويعرض - تبعا لذلك - مراقبتى الدولة للخلل بسبب عدم قدرة الموظفين على القيام بأعباء وظائفهم : لا وجه لهذا القول لأنه اذا كان الأصل أن تثبت اللياقة الطبية للتميين فى الوظيفة بقرار من القومسيون الطبى فان القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه قد اورد استثناء من هذا الأصل تجعل وسيلة ثبوت هذه اللياقة شهادة للتأهيل المهنى وليست قرار القومسيون الطبى ، وفصلا عن ذلك فان هذه الشهادة لا تمنح للشخص الا بعد حصوله على خدمات تمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أى عمل آخر على نحو ما سبق بيانه .

وغنى عن البيان أن عدم الاشارة فى ديباجة القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر الى قانون موظفى الدولة لا يعنى عدم سريانه على هؤلاء الموظفين مادامت نصوصه تقضى بسريان أحكامه عليهم .

وعلى مقتضى ملتقدم تكون شهادة التأهيل المهنى المنسوحة للسيد / والتي ورد بها أنه مريض بلفظ عضوى بالقلب وقد تم تأهيله من حالة هذا العجز للعمل بوظيفة التدريس ، تكون هذه الشهادة دليلا على لياقته الصحية فى خصوص ما ورد بها رغم الكشف عليه أربع مرلت طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٦٠ بإحكام اللياقة الطبية للتميين فى الوظائف العامة وثبوت عدم لياقته الصحية للخدمة فى الحكومة فى كل مرة بسبب اصابته بلفظ عضوى فى القلب وذلك بشرط صدور هذه للشهادة بعد اتباع الاجراءات المقررة فى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهنى للعاجزين وتخصيمهم .

وبالقول بعدم سريان أحكام هذا القانون على الحالة المعروضة استنادا الى التفرة التى تقول بها الوزارة بين حالة العجز وهى نقص

في أهدم الأعضاء يمكن سحه بتدريب المصاب. وبين حالة المرض وهى التى يدو فيها العضو سليما والحققة أنه غير سليم. وأن الحالة الأولى هى التى يسرى فى شأنها وحدها القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ ، هذا القول مردود بما يأتى :

أولا : أن المادة الأولى فقرة أ حددت العجز بأنه نقص قدرة الفرد على اداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة عاهة جسمية أو عقلية ، وليس من شك فى أن العاهة قد تتخلف عن حادث وقد تتخلف عن مرض سواء أكان هذا المرض ملازما للفرد منذ ولادته أم طرا عليه بعد الولادة .

ثانيا : أن المادة الثالثة حددت المقصود بالتأهيل المهني بأنه الخدمات المهنية التى تقدم للعاجز لتمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو اداء أى عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه. وذلك كالاعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتخديم ، ومن ثم فكل عجز يمكن التغلب على آثاره بالتأهيل المهني على هذا الوجه يسرى القانون فى شأنه سواء أكان العجز حادث أو نتيجة مرض .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن شهادة التأهيل المهني الممنوحة للسيد / تفيد لياقته الصحية للتعين فى خصوص العجز الوارد بها وهو وجود لغط بالقلب وذلك متى ثبت صدورهما مطابقة لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهني للعاجزين وتخدمهم .

(فتوى ٤٠٣ فى ١٦/٦/١٩٦٢)

رابط : تراخى جهة الادارة فى الاعفاء من شرط اللياقة الصحية لا يترتب عليه فصل العامل من الخدمة :

قاعدة رقم (٤٢٢)

المادة :

عدم استيفاء الموظف مسوغات تعيينه خلال التسعة الأشهر المنصوص عليها فى أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ — تراخى جهة

الادارة في اصدار قرار الاعفاء من شرط اللياقة الطبية خلال هذه المدة
— لا يترتب عليه فصل الموظف من الخدمة .

ملخص الفتوى :

في ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٣ انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أنه لا يترتب على تراخى صدور قرار الاعفاء من شرط اللياقة الى ما بعد انتهاء مدة التسعة الاشهر المقررة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ فصل الموظف من الخدمة . وبناء على ذلك وافق السيد مدير الجامعة في ٣٠ من مارس سنة ١٩٦٣ على تطبيق هذا الرأي على حالة السيد (٠٠٠٠ ٠٠٠٠) تأسيسا على أن اجراءات الاعفاء قد بدأت قبيل نهاية التسعة شهور المقررة بمقتضى أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ لاستيفاء مسوغات التعمين ، وبناء على ذلك أعيد المذكور الى عمله اعتبارا من ٢٣ مارس سنة ١٩٦٣ وكتب للقومسيون الطبي للاستفادة بشأن اغفائه من شرط اللياقة الطبية .

(فتوى ١١٠ في ١٣/١٠/١٩٦٣)

خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية :

قاعدة رقم (٤٢٣)

المبدأ :

شهادة اللياقة الطبية لمرشح لوظيفة ما — صلاحيتها — عدم الاعتماد بها بعد مضي ثلاثة اشهر من تاريخ الكشف الطبي طبقا للمادة ٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية دون صدور قرار بالتعمين خلال هذه الفترة — صلاحيتها في حالة ما اذا صدر خلال تلك الاشهر الثلاثة قرار ادارى مخالف للقانون بتخطى المرشح في التعمين والى هذا القرار أو سحب في الميعاد القانوني فلا محل لاعادة فحص المرشح طبيا في هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية على أن « شهادة اللياقة الطبية لمرشح لوظيفة معينة تبقى صالحة لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور من تاريخ الكشف الطبي » .

ويستفاد من هذا النص ان صلاحية شهادة اللياقة الطبية تنتقضي بمضى الاشهر الثلاثة ، فاذا عين المرشح خلالها صلحت الشهادة مسوغا لتعيينه : أما اذا لم يعين خلال تلك المدة ، فانه يتحتم اعادة فحص المرشح طبيا من جديد ، وذلك اعمالا لعبارة النص ، واخذا بمفهومه .

واذا كان ما تقدم هو الأصل العام الذي لاشك فيه ، فان ما ذهب اليه الديوان من صلاحية شهادة اللياقة الطبية حتى بعد مضي الاشهر الثلاثة اذا ما كان التراخي في التعيين راجعا الى خطأ من جانب الادارة، يقتضى البحث فيما اذا كان ثمة قرار بالامتناع عن تعيين المرشح في الوظيفة أم لا ؟ فاذا وجد قرار من هذا القبيل كأن يكون المرشح قد استوفى شرائط التعيين كافة ، واصدرت الادارة قرارا بتعيين مرشح آخر لا تتوافر فيه الشروط ، أو كان ممن يلوونه في ترتيب النجاح في مسابقة قانونية ، ففي هذه الأحوال يكون القرار المخالف للقانون مستهدفا للالغاء أو السحب فاذا تم الالغاء أو السحب فانه لا يجوز اعادة الكشف الطبي مرة ثانية على من تثبت صلاحيته والنفي للقرار لصالحه .

لهذا انتهى الرأي الى عدم الاعتراف بشهادة اللياقة الطبية للمرشح بعد مضي الاشهر الثلاثة دون اصدار قرار بتعيينه خلالها الا اذا صدر خلال الاشهر الثلاثة قرار اداري مخالف للقانون بتعطى المرشح في التعيين النفي أو سحب في الميعاد القانوني فعندئذ تعتبر شهادة اللياقة الطبية الاولى صالحة للاعتداد بها ، ولا يعاد فحص المرشح طبيا .

(فتوى ١٠٠ في ١٩٦١/٢/٢)

سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية :

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ

القانون رقم ٦٦٠ لسنة ١٩٥٢ بشأن موظفي ومستخدمى المرافق العامة التي تنتقل ادارتها الى الدولة — اجازته تعيين بعض موظفي المرافق استثناء من قواعد التعيين الواردة في المواد ٦ و ١٣ و ١٥ من قانون موظفي الدولة — قرار الوزير المختص باعفاء الموظف من شروط اللياقة الطبية — مفيد بقيدين — الاول : اخذ رأى القومسيون الطبي العام ، والثاني : موافقة حيوان الموظفين — التدرج التثريعى لهذين القيين .

ملخص الحكم :

في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم (٦٦٠) لسنة ١٩٥٣ بشأن موظفي ومستخدمى المرافق العامة التي تنتقل ادارتها الى الدولة ، وقد نص في المادة الاولى منه على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المرسوم بقانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٣٦ الخاص بشروط توظيف الأجانب والمعدل بالقانون رقم (٢٨٤) لسنة ١٩٥٣ اذا انتهى عقد التزام بادارة مرفق عام وتولت الدولة ادارة هذا المرفق بالطريق المباشر جاز لمجلس الوزراء استثناء من أحكام المواد (٦ ، ١٣ ، ١٥) من القانون رقم (٣١٠) لسنة ١٩٥١ المشار اليه أن يعين بخدمة المرفق من تقتضى المصلحة تعيينهم من الموظفين الذين كانوا بخدمته قبل تولى الدولة ادارته على أن يوضح من يعين على هذا الوجه في درجة من الدرجات المنصوص عليها في القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ وأن يراعى في تعيين هذه الدرجة المرتب الذي كان يتقاضاه قبل ذلك ، ومحة خدمته ونوع عمله . ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه « يجوز للوزير المختص دون الرجوع لحيوان الموظفين شغل الوظائف الكتابية التي تخلو بالمرافق المشار اليها في المادة السابقة خلال سنة من تولى

الدولة ادارة المرفق أو من تاريخ العمل بهذا القانون أى المدتين أطول»، وقد أوضحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن قصد الشارع من اتباع هذا الاستثناء والحكمة التى دفعت اليه والحدود التى يتعين مراعاتها عند اعمال أحكام هذا القانون . وتجرى المذكرة الايضاحية بأنه « لما كانت المصلحة تقتضى تعيين الصالحين من الموظفين الذين كانوا بخدمة مرفق من المرافق التى تدار بطريقة الالتزام ثم تتولى الدولة ادارتها بطريقة (الريجى) للانفعاخ بخبرة هؤلاء الموظفين وكان بعضهم ممن لا تتوافر فيه شروط التوظيف المنصوص عليها فى القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ فان المصلحة العامة تقتضى وضع تشريع لاستثناء هؤلاء من بعض احكام القانون المتقدم ذكره ، لذلك وضع المشروع المرافق فتضمنت أحكامه جواز استثناء هؤلاء من أحكام التوظيف بالنسبة للدرجة التى يوضعون بها على أن يراعى فى تعيين تلك الدرجة المرتب الذى كان يتقاضاه قبل ذلك ومدة خدمته ونوع عمله ، وقد تضمن المشروع حكما آخر اجيز بمقتضاء التعمين فى الوظائف الكتابية التى تخلو بالمرافق المتقدمة الذكر دون رجوع لديوان الموظفين خلال سنة من تولى الدولة ادارة المرافق أو من تاريخ العمل بهذا القانون أى المدتين أطول ، وذلك لأن مصلحة المرافق المذكورة تقتضى عدم التواخي فى شغل الوظائف الخالية بها حتى تستوفى الاجراء المتقدم الذكر . وفيه ٣١ من يناير سنة ١٩٥٤ صدر القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٥٤ فمدخل . تعديلا على المادة الأولى من القانون رقم (٦٦٠) لسنة ١٩٥٣ أجاز بمقتضاء مجلس الوزراء منح مرتب يزيد على بداية أو نهاية مرسوم الدرجة التى يوضع عليها الموظف وذلك بصفة شخصية وجاء فى المذكرة الايضاحية أيضا لهذا القانون الأخير ما يزيد الأمر ايضاحا ويؤكد الهدف الذى من أجله اتبع المشرع هذا السبيل الاستثنائى فى ادارة المرافق العامة التى تنتقل ادارتها للى الدولة . ولما كلى تعيين هؤلاء الموظفين سيتم بالاستثناء من بعض أحكام التوظيف العامة وكان الدافع اليه هو مواجهة الحالة الطارئة عقب انتقال المرفق من نظام الالتزام الى نظام (الريجى) على نحو يضمن اطوار العمل به وانتظامه وذلك الى أن تستكمل الحكومة عدتها من الموظفين القادرين على النهوض بهذا النوع الخاص من العمل والمنطبقة عليهم فى الوقت نفسه كلفة

أحكام التوظيف العامة بغير استثناء . فان مراعاة هذه الاعتبارات يقتضى أن يكون التعيين موقوتا بالمدة التى يحددها مجلس الوزراء « ٥٠ » .

وقد اشترطت الفقرة السابعة من المادة السادسة من قانون نظام موظفى الدولة رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ فيمن يعين فى احدى وظائف الدولة أن تثبت لياقته الصحية فيما عدا الموظفين الميعنين بمراسيم أو أوامر جمهورية . كما نصت المادة (١٣) من هذا القانون على أن « شروط اللياقة الصحية المشار اليها فى المادة السادسة يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين ويجوز اعفاء الموظف من كل هذه الشروط أو من بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى القومسيون الطبي العام وموافقة ديوان الموظفين » فالاعفاء من شروط اللياقة الصحية يجوز أن يمنح بقرار من الوزير المختص بشرط أخذ رأى القومسيون أو موافقة ديوان الموظفين . والقول بغير هذا لا يتفق مع التدرج التشريعى السابق لهذا النص فقد أصاب هذه المادة تعديلات : الأول بالمرسوم بقانون رقم (٧٩) الصادر فى ٥ من يونية سنة ١٩٥٢ وكان نصها قبل هذا التعديل « شروط اللياقة الصحية المشار اليها فى المادة السادسة يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين ، ولرئيس هذا الديوان الحق فى اعفاء الموظف من كل هذه الشروط أو من بعضها والثانى بالقانون رقم (٣٧٤) الصادر فى ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٣ وكان نصها قبل هذا التعديل الاخير : « يصدر بشروط اللياقة الصحية المنصوص عليها فى المادة (٦) وبشرط الاعفاء منها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » . ومن هذا التدرج فى الاتجاه التشريعى يبين مدى حرص الشارع على تنظيم الاعفاء من شروط اللياقة الصحية وتحقيق الرقابة عليها وضبط ممارستها فقيدها بقيدين هما أخذ رأى القومسيون وكذلك موافقة ديوان الموظفين . ويؤكد ذلك أيضا ما جاءت به المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء بشأن القانون رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٣ وهو الذى وضع النص الحالى الاخير للمادة (١٣) على النحو المذكور فيما سبق : كانت المادة (١٣) من قانون التوظيف تقضى بأن يصدر بشروط اللياقة الصحية قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين وأن يكون لرئيس

هذا الديوان الحق في اعفاء الموظف من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها ثم صدر المرسوم بقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٥٢ معدلا لأحكام هذه المادة وقرر بأن يصدر بشروط اللياقة الصحية والاعفاء منها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين . وفى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٢ وافق مجلس الوزراء على مذكرة وزارة المالية والاقتصاد بالاستمرار فى العمل بشروط اللياقة الصحية المعمول بها الآن والمنصوص عليها فى لائحة القومسيونات الطبية ولم يتعرض هذا القرار الى سلطة الاعفاء من هذه الشروط لأن تعديل هذه المادة لم يفوض أية جهة سلطة الاعفاء من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها وكانت هذه السلطة بمقتضى قواعد التوظيف الخاصة بصدور القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ موكولة الى اللجنة المالية ومجلس الوزراء ثم عهد بها الى كل وزير فى وزارته تخفيفا من عبء الأعمال عن كاهل مجلس الوزراء . ولما كانت قواعد الاعفاء من شروط اللياقة الصحية تقتل اتصالا وثيقا بشئون الموظفين اذ تطرأ حالات كثيرة تضطر فيها الحكومة الى توظيف بعض الكفايات ممن لا تتوفر فيهم شروط اللياقة الصحية كلها اذ لك رأى تعديل المادة (١٣) من القانون المشار اليه بما يجيز الاعفاء من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى القومسيون الطبي العام وموافقة ديوان الموظفين حتى تتحقق الرقابة من شرط الاعفاء والتثبت من صلاحية المرشح للتوظيف فى القيام بأعبائها على الوجه الذى تتحقق به المصلحة العامة .

وفى ٢٠ من أكتوبر سنة ١٩٥٣ وجه السيد رئيس ديوان الموظفين الى جميع وزارات الحكومة ومصالحها الكتاب الدورى رقم (٧٤) لسنة ١٩٥٣ بشأن الاعفاء من اللياقة الطبية جاء فى نهايته : (وتنفيذا لهذا القانون رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٥ يوجه ديوان الموظفين نظر وزارات الحكومة ومصالحها الى مراعاة عدم اصدار قرارات وزارية باعفاء بعض الموظفين من اللياقة الطبية قبل أخذ رأى القومسيون الطبي العلم والحصول على موافقة الديوان) . وتوكيدا لهذا الاتجاه الصحيح أيضا اذاع ديوان الموظفين فى ٣ من أبريل سنة ١٩٥٤ الكتاب الدورى رقم

(٢١) لسنة ١٩٥٤ بشأن طلبات الاعفاء من شروط اللياقة الطبية جاء فيه : — « سبق أن أذاع الديوان في ١٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ الكتاب الدوري رقم (١١) لسنة ١٩٥٤ لفت فيه نظر الوزارات والمصالح الى شكوى القومسيون الطبي العام من كثرة الطلبات الخاصة بالاعفاء من شروط اللياقة الصحية وخاصة بالنسبة الى المستخدمين الخارجين عن الهيئة وقد شكت مصلحة صناديق الادخار والتأمين الحكومية من كثرة حالات الاعفاء الامر الذى له ابلغ الأثر على التزامات المصلحة المالية قبل المشتركين من الموظفين في التأمين الاجباري وصناديق الادخار ، ونظرا لأن الوزارات لم تراعى أحكام الكتاب الدوري سالف الذكر مما دعا القومسيون الطبي العام الى اعادة الشكوى . لذلك يكرر ديوان الموظفين توجيه نظر الوزارات والمصالح الى أن الاعفاء من شروط اللياقة الصحية هو استثناء من أحكام قانون نظام موظفي الدولة ولا يجوز الالتجاء اليه الا في حالات الضرورة القصوى أو في حالة الامتياز الظاهر والكتابة الذاتية الملحوظة في المرشح المراد اعفاؤه . هذا ويرجو الديوان في حالات طلب الاعفاء مراعاة التعليمات الآتية : (١) أن يكون تحويل المرشح المراد اعفاؤه الى القومسيون الطبي بعد عرض الأمر على السيد الوزير وموافقة سيادته على هذا التحويل . (٢) أن تتضمن طلبات الاعفاء التي ترسل الى الديوان المبررات التي تستدعي الاعفاء من شروط اللياقة وكذا رأى القومسيون الطبي في الحالة المطلوبة . (٣) على الوزارات الا يتقدم بطلبات اعفاء الا بعد أن تستوفي حاجتها من المرشحين اللائقين بقوائم الناجحين الموجودين بالديوان ويأمل الديوان أن تراعى الوزارات المصلحة العامة والاعتبارات المتقدمة عند طلبها اعفاء أى مرشح من شروط اللياقة الطبية » .

وعلى ضوء ما تقدم لا يستساغ القول بأن مجرد تأميرة السيد الوزير بملعة (موافق) في ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ على كتاب السيد المدير العام لادارة الكهرباء والغاز تدل على صدور قرار وزارى بتعيين المحصى ونعمه خصنة عشر زميلا مما ورد فكر أسمائهم في الكشف رقم ٢ المرفق بالكتاب المذكور ، أولئك الذين لم يحوزوا درجة اللياقة الطبية ورسبوا في كشف القومسيون الطبي العام — في الدرجة الثامنة الكتابية الغالية بادارة الكهرباء والغاز — وموافقة الوزير لا يمكن كذلك

أن تنصرف الى اعفاء من رسبوا في الكشف الطبي من شرط اللياقة الطبية قبل التعرف على رأى القومسيون الطبي العام في أمر هذا الاعفاء بل وقبل الحصول على موافقة ديوان الموظفين وموافقة الوزير لا يمكن الا ان تنصرف الى تعيين من نجح في الكشف الطبي من المرشحين المذكورة اسماؤهم في الكشف رقم (١) وعددهم (٣٣) كما جاء في تفصيل الكتاب المقدم الى سيادة الوزير . ولا يملك الوزير على ضوء أحكام اللوائح والقوانين السالفة الذكر الا ان يوافق على تحويل المرشح المراد اعفاؤه الى القومسيون الطبي العام لبدء الرأى في جواز منح الاعفاء في حدود المصلحة العامة وحدها .

(طعن رقم ٨٠٨ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

الفرع الرابع

المسن التي يجب أن تتوافر في المرشح للتعيين

أولا : تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاشات من النظام العام:

قاعدة رقم (٤٢٥)

المبدأ :

تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاشات يتعلق بالنظام العام — أسس ذلك من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتشريعات السابقة عليه — تقدير سن الموظف طبقا لنصوص هذه التشريعات يكون إما بشهادة الميلاد (أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد) وأما بقرار من القومسيون الطبي اذا لم يقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — قرار القومسيون الطبي بالتقدير نهائى حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك — لا يسوغ اصدار التقدير بقرار القومسيون الطبي بمقولة أنه لا يمكن نسبة المولود الى والديه في التاريخ الذى حدده القومسيون لميلاد الطفل نظرا لزواج الوالدين في تاريخ لاحق وثبوت ذلك بموثقة الزواج — أسس ذلك —

التقدير بطبيعته يجيء تقريبا ويحتل الخطأ والصواب ومع ذلك نص
المشرع على عدم جواز الرجوع فيه سدا لذرائع التحايل — لا علاقة
لهذا الموضوع من قريب أو بعيد بالنسب واثباته — لا ينال من هذا
التقدير أيضا تقدير السن الذي تم بمناسبة اتخاذ الاجراءات القانونية
ضد من أهمل قيد المولود في سجلات المواليد — المعول عليه في صدد
علاقة الموظف بالجهة التي يعمل بها هو القرار الصادر من القومسيون
الطبي بناء على احالته اليه من هذه الجهة لتحديد سنه — تحديد السن
في غير هذا المجال لا اثر له في هذا الصدد .

ملخص الفتوى :

أن الرأي مستقر على أن تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف
والمعاشات يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق
الموظف وواجباته . وبالتالي فإنه متى تم تحديد هذه السن بالطريق
الذي رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه ، وامتنع
على ذوي الشأن أن ينازعوا فيها عن طريق المجادلة في تلك السن .

ويجد هذا الرأي سنداه من نصوص التشريعات المتعلقة بالنظام
الوظيفي سواء في ذلك قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ أو التشريعات السابقة عليه ، والتي صدر في ظلها قرار
القومسيون الطبي مثار البحث .

فالمادة ٨ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالمعاشات المدنية
نصت على أن « يعتمد في تقدير سن الموظف والمستخدمين على شهادة
الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، وفي
حالة عدم إمكان الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير
القومسيون الطبي » .

كما نصت المادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص
بالمعاشات الملكية على أن « يعتمد في تقدير سن الموظفين والمستخدمين
على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمي من دفتر قيد المواليد ، وفي

حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي ٠٠ ولايجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال » •

وقضى قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٢٧/١/٢٠ بأنه «عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي العام لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال » •

ولما صدر قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نصت المادة ٨ منه على أن تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبي العام ، ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » •

ومفاد النصوص المتقدمة ان تقدير سن الموظف يتم باحدى طريقتين :

الأولى — شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد •

الثانية — بقرار من القومسيون الطبي وذلك اذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها •

ومتى قدرت سن الموظف بالالتجاء الى الطريقة الثانية ، اعتبر هذا التقدير نهائيا وعومل الموظف على أساسه كما التزمت الحكومة بمعاملته على مقتضاه حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك واتضح منها أن التقدير لم يكن مطابقا للحقيقة •

وغنى عن البيان أن المشرع عندما تصدى لمعالجة هذا الأمر أراد أن يقضى على أساليب التحايل وأن يحقق استقرار الأوضاع الادارية •

وبتطبيق هذه القواعد على الحالة المعروضة يبين أن السيد ٠٠٠٠

عين بوزارة الأوقاف علم ١٩٤١ ، وقدم شهادة من مديرية النيا تقيـد أنه من بـلـطـطـي القـيـد وبنـاء عـلـى ذلـك أـجـلـتـه الـوزـارـة لـى الـقـومـسـيـون الـطـبـى العـام فـقـدر سـنـه بأربـعـين سـنـة بـتـارـيـخ ١٢/٢٠/١٩٤٥ وبعـالـتـالـى أـعـتـبـر مـن مـوالـيـد ١٢/٢١/١٩٥٥ وعلـى مـقـتـضـى مـاتـقـدم يـكـون هـذا التـقـديـر نـهـائـيـا ، و لا يـمـكـن — كـتـمـبـير قـرار مـجـلس الـوزـر لـه الصـادر فـى ٣٠/١/١٩٢٧ والـذـى عـيـن المـذـكـور فـى ظـلـه — للـرجـوع فـيـه بـأـيـة حـال .

ولا يـسـوـغ الـقـول بـسـقـوط حـجـية هـذا التـقـديـر اسـتـنـادا إلـى ما ثـبت مـن أن والـديـه قـد تـروـجـا عـام ١٩٥٩ ، وبعـالـتـالـى فـانـه لا يـمـكـن نـسـبـه المـولـود إلـى أبـويـه فـى تـارـيـخ التـقـديـر سـنـة ١٩٥٥ — ومـن هـنا يـكـون قـد ثـبت خـطـأ التـقـديـر بـيـقـين وانـحـدر القـرار الصـادر بـه إلـى مـرتـبـه العـدم . ذلـك أن الحـمـاية الـتى اـضـفـاها المـشـرع بالنـض الضـريـح القـاطـع عـلـى قـرار القـومـسـيـون الـطـبـى بـتـحـديـد سـن الـمـوظـف تـحـول دـون الـالـتـنـاف عـنـه بـعد ذلـك لأى سـبـب مـن الـأسـباب حـتى ولو ظـهـر بـما لا يـدع مـجالـا للـشـك أنه يـنـطـوى عـلـى تـقـديـر خـاطـئ . فـلـيـسـت المـسـألـة هـى ثـبـوت صـحـة تـقـديـر القـومـسـيـون أو خـطـئـه حـتى يـمـكـن العـدول عـنـه فـيـما بـعد اـذا ثـبت هـذا الخـطـأ . ولـكن المـسـألـة تـرتـبـط بـنـنـظـيـم أـراد المـشـرع مـن ورائـه تـحـقـيـق غـايـة مـمـيـنة حـسـبـما سـبق البـيان . ولم يـكـن خـافـيا عـلـى المـشـرع أن التـقـديـر بـطـبـيـعـتـه انـما يـجـىء تـقـريـبـيا ويـحـتمـل الخـطـأ والصـواب ولـقـد جـاءـت عـبارـة قـرار مـجـلس الـوزـراء المـشـار إلـيـه قـاطـعـة فـى اعـتـبار التـقـديـر « نـهـائـيـا ولا يـمـكـن الـرجـوع فـيـه بـأـيـة حـال » ومـن هـنا يـبقـى لـهـذا التـقـديـر أثـره حـتى ولو ظـهـر خـطـؤه بـعد ذلـك .

ولـيـس تـعـذر اثـبات نـسـبـة المـولـود إلـى أبـويـه فـى تـارـيـخ التـقـديـر نـسـوى صـورة مـن صـور هـذا الخـطـأ دـون أن تـتـصـل المـسـألـة مـن قـريـب أو بـعـيـد بالنـسـب واثـباتـه ، تـمـامـا كـان تـقـدم شـهادـة المـيـلـاد فـيـما بـعد ويتـضـح مـنـها عـدم تـطـابـق تـارـيـخ المـيـلـاد الحـقـيـقى مـع تـقـديـر القـومـسـيـون . فـفى الحـالـتـين يـبقـى لـلـتـقـديـر أثـره ولا يـقال أن حـجـيـتـه قـد سـقـطـت وانـحـدر القـرار الصـادر بـه إلـى مـرتـبـة العـدم .

ومـن حـيـث أنـه لا مـحل للـقـول بأن النـزاع فـى الحـالـة المـعـروضة

يدور حول تقديرين للقومسيون الطبي أولهما تقديره لسن السيد المذكور بناء على أحواله اليه من وزارة الأوقاف ، وثانيهما التقدير الذي تم بمناسبة اتخاذ الإجراءات القانونية ضد من أعمل قيده في سجلات المواليد والخلوص من ذلك الى وجوب الاعتداد بالقرار الأخير باعتباره ناسخا ومعدلا للقرار السابق — لا محل لهذا القول لأن الممول عليه في صدد علاقة الموظف بالحكومة هو القرار الصادر من القومسيون الطبي بناء على أحواله اليه من الجهة التي يعمل بها لتحديد سنه . أما تحديد السن بعد ذلك في مجالات أخرى فلا أثر له في هذا الصدد — والتسليم بغير ذلك من شأنه اتاحة الفرصة للمجادلة في قرار القومسيون الطبي بتحديد سن الموظف ، وفي هذا مايفتح الباب للتحايل ويتعارض مع الحكمة التي تفيهاها المشرع بايراد ما تقدم من نصوص .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى وجوب معاملة السيد / ...
باعتباره من مواليد ١٩٠٥/١٢/٣١
(ملف رقم ٢٥/٥/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١٢/٢٢)

ثانياً : سن الصلاحية للتعيين .

قاعدة رقم (٤٣٦)

المبدأ :

النص في كادر سنة ١٩٣٩ على أن سن الموظف لا يجوز أن تقل عن ١٨ سنة — تعيين موظف قبل بلوغه السن بعدة أشهر — حق الإدارة في سحب هذا القرار — عدم سحبها للقرار وبقاء الموظف بالخدمة حتى بلوغه السن — تصحيح الوضع الفعلي للتعيين واعتباره في خدمة الحكومة من تاريخ التعيين — ثبوت أن هذا التاريخ مسابق على ١٩٤٤/١٢/٩ — دخول هذا الموظف في نطاق الأشخاص الذين تسرى عليهم قواعد الاتصال عند توافر باقي شروط هذه القواعد — عدم افادته من آثار قواعد الاتصال الا من تاريخ بلوغه الثامنة عشرة .

ملخص الحكم :

أن كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص في الفقرة الأولى من المادة الأولى في باب (التعيين) على أنه « لا يجوز أن تقل سن أى مرشح لوظيفة حكومية وقت التعيين لأول مرة عن ١٨ سنة ميلادية ولا تزيد عن ٢٤ للتعين في الدرجة التاسعة ، ولا على ٣٠ في الدرجات الثامنة والسابعة والسادسة » . وفي الفقرة الثانية من المادة ذاتها على أن « الحد الأدنى للسنة وهى ١٨ سنة يجرى على التعيين في الوظائف الدائمة والمؤقتة والخارجة عن هيئة العمال » . فإذا كانت سن المدعية حين عينت فعلا في خدمة الحكومة في ٢١ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ تنقص أربعة أشهر عن السن المقررة ، وكان للإدارة أن تسحب قرارها لمخالفتها للقانون قبل فوات هذه الأربعة الأشهر . ثم تعيد تعيينها لو شاعت عند بلوغ السن القانونية ، إلا أن غواتها دون سحب القرار قبل ذلك ، ثم بلوغ المدعية بالتالى السن القانونية وهى مازالت في الخدمة فعلا ، أمر قد صحح الوضع الفعلى للتعين قانونا وغطاه ، فان المدعية تعتبر ، وبالصلة هذه — من حيث التعيين — في خدمة الحكومة من ٢١ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ ، ولما كانت قواعد الانصاف الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ تسرى من حيث الأشخاص على من كان في خدمة الحكومة فعلا لغاية ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، فتدخل المدعية بهذه المثابة في نطاق هؤلاء الأشخاص الذين تسرى عليهم هذه القواعد ، أما من حيث الآثار فلا تفيد المدعية من مزايا تلك القواعد إلا من تاريخ بلوغها سن الثامنة عشرة ، أى في ٢٢ من مارس سنة ١٩٤٥ ، وهى سن الصلاحية للتعين في الدرجة التاسعة المقررة لكل مؤهلها بمقتضى القواعد المذكورة ، لأن الافادة من المزايا المشار إليها إنما تقترب على المركز القانونى الصحيح في الوظيفة أو من اليوم الذى يصبح فيه هذا الوضع صحيحا وهو قد صحح بفوات الأربعة الأشهر دون سحب القرار .

قاعدة رقم (٤٢٧)

المبدأ :

الفقرة الأولى من المادة الأولى من كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ — عدم أجازتها التعيين لأول مرة في وظيفة حكومية لمن تقل سنه عن ١٨ سنة ميلادية — قرار مجلس الوزراء في ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ بشأن قواعد الانصاف — لا يفيد من أحكامه الا من اكتمل في حقه المركز القانوني الصحيح وبلغ سن الصلاحية طبقا لكادر سنة ١٩٣٩ — المعينون وقت سريان قواعد الكادر المذكور وكانوا دون سن الصلاحية — عدم استفادتهم من قواعد الانصاف الا من تاريخ بلوغهم هذه السن .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص في الفقرة الأولى من المادة الأولى في باب التعيين على أنه لا يجوز أن تقل سن أى مرشح لوظيفة حكومية وقت التعيين لأول مرة عن ١٨ سنة ميلادية ولا تزيد عن ٢٤ للتعيين في الدرجة التاسعة وأن الأشخاص الذين تسرى عليهم قواعد الانصاف الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ لا يفيدون من مزايا تلك القواعد الا من اليوم الذى تصبح فيه أوضاعهم صحيحة ومنها سن الصلاحية للتعيين ، لأن الافادة من المزايا المشار اليها انما تترتب على المركز القانوني الصحيح في الوظيفة .

وترتقيا على ما تقدم فانه اذا كان الثابت أن المدعى لم يكن قد حصل على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية عند صدور قواعد الانصاف، وهو لم يحصل على هذا المؤهل الا عام ١٩٣٩ في وقت كانت قد سرت فيه أحكام كادر سنة ١٩٣٩ ، ولم يكن قد بلغ وقتئذ سن الثامنة عشرة وهي سن الصلاحية للتعيين في الدرجة التاسعة المقررة لمؤله ، ومن ثم فانه لا يفيد من مزايا قواعد الانصاف الا من اليوم الذى يصبح

فيه حالها للتعين في الدرجة المذكورة ، أى من اليوم الذى بلسغ فيه سن الثامنة عشر أى أول ديسمبر سنة ١٩٤٠ وهو ما يطابق التسوية التى أجرتها المصلحة وهى لذلك تسوية صحيحة تتفق وأحكام القانون .

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

سن الصلاحية للتعين في ظل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تحدد بستة عشر سنة على الأقل — أساس ذلك أن المشرع قد أحال في تحديد سن الصلاحية للتعين الى اللائحة التنفيذية للقانون ولم تصدر هذه اللائحة بعد ومن ثم فإنه لا بد من مواجهة هذا الفراغ التشريعى باستمرار العمل بالقاعدة التى كانت مقررة قبل صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ التى كانت تحدد هذه السن بستة عشر سنة على الأقل .

ملخص الفتوى :

أن المادة (٧) من نظام المعلمين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تنص على أنه « يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف : ٥٥٥٥٥ (٨) أن يكون قد بلغ السن الذى تحدده اللائحة التنفيذية » ويبين من هذا النص أن المشرع أحال في تحديد سن الصلاحية للتعين الى اللائحة التنفيذية للقانون ، خلافا لما كان عليه الحال في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى كان يحدد هذه السن في المادة (٧) منه بستة عشر سنة على الأقل ، ومن ثم واذا ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ولم تصدر بعد اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فإنه يكون قد وقع فراغ تشريعى لأمناس من مواجهته باستمرار العمل بالقاعدة التى كانت مقررة قبل صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه مع التوصية بالإسراع بتنظيم هذه المسألة عن طريق استصدار قرار من رئيس

الجمهورية يحدد هذه السن كجزء من اللائحة التنفيذية المزمع إصدارها.

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه حتى تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تحدد سن الصلاحية للتميين بستة عشر سنة على الأقل .

(ملف رقم ٣٠٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٥/١٦)

ثالثا : الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن المرشح للتميين :

قاعدة رقم (٤٢٩)

المبدأ :

الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن العامل هي شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي مستقى من البيانات المقيدة في دفتر المواليد حين الولادة — لا اعتداد بالمستخرج المستقى من البيانات المدونة بناء على حكم أو قرار لجنة ساقطى التقيد متى كان مخالفا لما هو ثابت بملف الخدمة .

ملخص الحكم :

أن تشريعات العاملين المدنيين بالدولة وقوانين المعاشات المدنية قد حرصت على النص بأنه يعتد في تقدير سن العامل على شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها ومستخرجة من سجلات المواليد كما يستفاد من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ أن يقوم القومسيون الطبي بتقدير سن الموظف عند عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي منها ، والمقصود بالمستخرج الرسمي هو الوثيقة التي تقوم مقام شهادة الميلاد ، وهذا يقتضى أن يكون المستخرج الرسمي مستقى من البيانات المقيدة في دفتر المواليد حين السوادة بواسطة الموظف المختص بتلقى هذه البيانات ، أما اذا كان المستخرج الرسمي مستقى من البيانات المدونة في دفتر المواليد بناء على حكم

جنائي بادانته من أهمل في التبليغ عن الولادة في حينها ، أو بناء على أمر من النيابة العامة في ظل العمل بالقانون رقم ١٣٠ لسنة ١٩٤٦ الخاص بالمواليد والوفيات ، أو بناء على قرار اللجنة المختصة المشكلة وفق المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ في شأن الاحوال المدنية ، فانه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لان تعيين السن في هذه الحالة يتم عن طريق التحريات ولذلك يجيء تقريبا وليس حقيقيا الامر الذي يجعل حجية هذا المستخرج قاصرة ولا ترقى الى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر المواليد من واقع البيانات المقيدة حين الولادة ، ومن ثم فانه لا يعتمد في تحديد تاريخ الميلاد المدعى في صدد علاقته بالوظيفة العامة بالشهادة التي قدمها والذي حدد فيها تاريخ ميلاده بيوم ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ بناء على قرار اللجنة المنصوص عليها في المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

ومن حيث انه ولئن كانت شهادة ميلاد المدعى غير موجودة . الا أن أوراق ملف خدمته قد اتفقت جميعها على أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ومن تلك الأوراق الاستمارة رقم ١٣٤ مكرر ع ٢٥ والتي دون بها انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ بميت غمر تحت رقم (٣٩٠) طبقا لشهادة الميلاد والاستمارة رقم ٣ تأمين المؤرخة أول مارس سنة ١٩٥٣ والمحضر بخط المدعى وموقعة منه ، والافرار المؤرخ ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٩ الخاص ببيانات البطاقة العائلية وفيه أثبت المدعى انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ . يضاف الى ذلك أن تقارير المدعى السرية عن الاعوام من ١٩٥٣ حتى ١٩٦٤ دون بها انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ وقد وقع المدعى على التقرير السري عن عام ١٩٥٣ — والذي قدرت فيه كفايته بدرجة فسيح — بما يفيد استلامه صورة التقرير المشار اليه ومدون به انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ، وجدير بالذكر أن المحكمة لا تلتفت بعد ذلك الى التكتيظ أو المحو الذي أصاب تاريخ الميلاد في الأوراق المشار اليها لمحاولة تعديلها من ٩ من يولية سنة ١٩١١ الى ٢٢ من مارس سنة ١٩٦٧ .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ما تقدم ، وكان الواضح من الأوراق أن للمدعى تاريخ ميلاد معلوما وثابتا في ملف خدمته منذ التحاقه بالخدمة هو ٩ من يولية سنة ١٩١١ فيكون هذا التاريخ وحده — والذي تأيد بالمستخرج الرسمي الذي قدمته الجهة الادارية — هو المعمول عليه في تحديد علاقته بالوظيفة العامة وتحديد تاريخ انتهاء خدمته ، ولا يفيد المدعى بعد ذلك سلسلة الاجراءات التي اتخذها من اعادة قيده بسجل المواليد باعتباره من ساقطى القيد واستخراجه شهادة ميلاد — قبيل انتهاء خدمته — بأنه من مواليد ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ ، ثم قيامه باستخراج بطاقة عائلية كتب بها تاريخ ميلاده على أساس للشهادة المذكورة ، اذ الواضح تماما أن المدعى انما اتخذ هذه الاجراءات بغية اطالة مدة خدمته ، كذلك لا ينال مما تقدم حجاج المدعى بأن المستخرج الذى تلقتة الجهة الادارية من ادارة المحفوظات العمومية — والذي يفيد أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ومقيد تحت رقم ٣٩٠ ميت غمر — انما هو اسمه مستدلا على ذلك باختلاف اسم الام وأن من ورد اسمه بالمستخرج المشار اليه قد توفي ، ذلك لان المستفاد من كتاب أمين سجل مدني حلوان المؤرخ ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ السالف الإشارة اليه ، أن اسم والده المدعى هو وهذا الاسم يطابق الاسم الذى ورد بالشهادة المستخرجة من سجلات المحفوظات العمومية ، ثم عدل هذا الاسم الى دون سند من الوقائع وعلى غير أساس ، يضاف الى ذلك أن سند المدعى في أن اسم والدته هو شهادة ميلاده بوصفه من ساقطى القيد والتي تدون فيها البيانات ومن واقع اعلانه للمختص وقت اجراء القيد ، أما عن شهادة الوفاة التى قدمها المدعى فقد بان من تقرير وحدة المباحث بميت غمر المؤرخ ٣ أكتوبر سنة ١٩٧٤ انها مبسطة وصدرت بناء على تبليغ وهمي بواقعة الوفاة ومع النظر السابق ، وأيا كان الراى في حجاج المدعى ، فلن ملف خدمته منذ تعيينه قد استقر تماما — على النحو السالف ايضاحه — على أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ بما لا يسوغ معه اصدار هذا الاستقرار لجرد جج بأن فساده وكشفت الأوراق والتحريرات عن عدم صحتها ، وابتناء على كل ماتقدم يكون القرار المطعون فيه — وقد اعتد في حساب تاريخ

احالة المدعى الى المعاش بما هو ثابت ومستقر بملف خدمته قد جاء سليما ومتفقاً والقانون ، ويكون المدعى على غير حق في دعواه ويتمين لذلك الحكم برفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .
(طعن رقم ٨٠٤ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٤/١٢/٢٨)

قاعدة رقم (٤٣٠)

المبدأ :

القانون رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٦٠ في شأن الاحوال المدنية - وجوب التبليغ عن المواليد وقيدها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد - عدم جواز قيد شخص في السجلات المذكورة اذا كان قد سبق قيده بها - الامتداد بتاريخ القيد الأول في حساب سن الموظف .

ملخص الحكم :

أن المواد من ١٥ الى ١٩ من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ في شأن الاحوال المدنية قد أوجبت التبليغ عن المواليد وقيدها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد . ثم نصت المادة ٤٠ على أن المواليد التي لم يكن قد بلغ عنها خلال السنة التالية للولادة لا تقيد في تلك السجلات الا بناء على قرار يصدر من اللجنة المنصوص عليها في المادة ٤١ من القانون المذكور . ويستفاد من نصوص هذه المواد أنه لايجوز قيد شخص في السجلات المذكورة اذا كان قد سبق قيده بها . ولما كان الثابت مما تقدم أن المدعى مقيد بسجلات مواليد ناحية مطلة أحمد في ١٠ من مارس سنة ١٨٩٨ طبقاً للشهادة الرسمية المرفقة بملف خدمته فإنه لايجوز قيده بها مرة أخرى ومن ثم يكون التاريخ الوارد بهذه الشهادة هو الذي يعول عليه في تحديد سن المدعى . ولا يغير من ذلك أنها قد استخرجت بناء على طلب جهة الادارة لأن هذه الجهة انمنا طلبتها بطبيعة الحال ، بناء على بيانات قدمها لها المدعى لأنه هو صاحب المصلحة في ارفاقها بملف خدمته باعتبارها المستند المثبت لتاريخ ميلاده .

(طعن رقم ١٩١ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/١٢/١١)

قاعدة رقم (٤٣١)

المبدأ :

تقدير سن الموظف بواسطة القومسيون الطبي ، ثم انضاح ثبوت تاريخ ميلاد معلوم بملف الخدمة ، وموجود في تاريخ سبق على التقدير — سقوط حجية هذا التقدير .

ملخص الحكم :

إذا انضح أن للمدعى تاريخ ميلاد معلوما ثابتا في ملف خدمته وموجودا له في تاريخ سابق على تقدير سنه بواسطة القومسيون الطبي . فان هذا يسقط حجية هذا التقدير ، تلك الحجية التي لا تقوم الا اذا كانت السن غير ثابتة قبل ذلك .

(طعن رقم ١ ، ١١٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

قاعدة رقم (٤٣٢)

المبدأ :

نص المادة ٨ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاصين بالمعاملات الملكية على اعتماد شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفاتر المواليد في تقدير سن الموظف — قيام شهادة التظيم مقامها اذا حوت كافة البيانات المحررة بهذه الدفاتر .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونيه سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين في مصالح الحكومة وهي اللائحة التي في ظلها عين المدعى أنه لم يرد بتلك اللائحة نص صريح يبين الوسيلة التي يقدر بها سن الموظف وانما نصت الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاملات الملكية الذي عومل

المدعى به عند تثبيته على أنه « يعتمد في تقدير سن الموظفين المستخدمين على شهادة الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر المواليد، وفي حالة عدم أماكن الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالإسكندرية أو على تقدير طبيين مستخدمين في الحكومة منتخبين لهذا الغرض في المديرية والمحافظات ». وقد زودت الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ذلك النص »

ولاجدال في أن تعيين سن الموظف هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعمين وليس لذوى الشأن أن يتحملوا المنازعة فيها عن طريق المجادلة في تلك السن .

والدليل الطبيعى لإثبات السن يجب أن يستقى من الدفتر الرسمى لقيد المواليد ، فقد أعدت البيانات التى به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من الحجية الرسمية فى الإثبات ما يتضاعل معه أى دليل آخر من تحريات أو تقديرات أى ما اشبه ذلك .

٢٠٠ ، والشيارع عندما نص على أن المرجع في تقدير السن الى شهادة الميلاد أو الشهادة الرسمية المستخرجة من دفتر المواليد انما عني شهادة الميلاد ذاتها أو صورة رسمية من البيانات المحررة بدفتر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص ، ولا جدال في أن شهادة التظيم التى قدمها المدعى عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هي شهادة رسميه حوت كافة البيانات الخاصة بالمدعى الواردة بدفتر المواليد ، فمقتضى ورد بها اسمه واسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد هي بهذه المصلحة للشهادة التى تطلبها القانون في المادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية .

٢٠١ طعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٨/٢/١٩٦١)

قاعدة رقم (٤٣٣)

المبدأ :

اثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقا لشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد - في حالة عدم القيد بسجلات المواليد يكون تقدير السن بشهادة من المجلس الطبي المختص - قيد الطاعة بسجلات المواليد وتقديمها شهادة الميلاد عند التعيين لأول مرة - فقد شهادة الميلاد من ملف الخدمة - وجوب الرجوع الى ملف الخدمة لاستظهار وجه الحق في تحديد تاريخ الميلاد وفقا لما هو ثابت به من أوراق ومستندات .

ملخص الحكم :

أن اثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقا لشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد أو شهادة من المجلس الطبي المختص بتقدير السن في حالة عدم القيد بسجلات المواليد ، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعة مقيده بسجلات المواليد وتقدمت فعلا بشهادة الميلاد عند التعيين لأول مرة في ١٩٤٩/١٢/٢ إلا أنها فُقدت من ملف خدمتها ، فإنه يتعين والجله كذلك الرجوع الى ملف الخدمة لاستظهار وجه الحق في تحديد هذا التاريخ .

ومن حيث أن المحكمة في الحكم الطعن قد استخلصت ما انتهت اليه في شأن تاريخ ميلاد الطاعة من واقع الأوراق والمستندات الموجودة بملف الخدمة ، والتي تقطع بانها من مواليد ١٩١٦/٣/٥ ، وكان استخلاصها لذلك سليما ومستندا من - أصول - ثابتة في الأوراق ، فإنه لاوجه لما تتعاه الطاعة على الحكم من مخالفة القانون أو القصور في التسييب ، فضلا عن انه لاحجية في هذا الصدد لقرار النيابة العامة في الشكوى رقم ٣٩٧٦ لسنة ١٩٧٧ ادارى قسم المنيا مادة ادعاء بالتزوير والتي حفظت في ١٩٧٧/٨/٩ ، لاحجية لهذا القرار في اثبات تاريخ ميلاد الطاعة على خلاف ما هو ثابت في ملف خدمتها من أوراق ومستندات ، ولاحجية ايضا للحكم الاستثنائي الصلور في الاستئناف

رقم ١٢ لسنة ١٤ ق أحوال شخصية المرفوع من زوجها ٠٠٠ ٠٠٠ والذي كان بمناسبة رفض دعوى الطلاق المقامة منه ضد الطاعة فانه لاجبية ايضا لهذا الحكم في تحديد سن الطاعة — والذي ثبت من واقع ملف خدمتها على نحو ماسبق ايضاحه .

ومن حيث انه تأسيسا على ماتقدم فان القرار المطعون فيه بانتهاء خدمة الطاعة لبلوغها سن الاحالة الى المعاش تأسيسا على انها من مواليد ١٩١٦/٣/٥ يكون قد صدر سليما ولا مطمئن عليه ، ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى برفض الدعوى بطلب الغائه قد صدر سليما ومتقفا واحكام القانون ويكون الطعن عليه والحال كذلك جدير بالرفض .

(طعن رقم ٢٦١٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٥/٥/٤)

رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة جهة طبية :

قاعدة رقم (٤٣٤)

المبدأ :

اذا ناط القانون بجهة طبية معينة تقدير سن العامل المرشح لاحدى الوظائف المعنية وناط بجهة طبية اخرى تقدير السن بالنسبة للمرشحين لشغل بعض الوظائف الاخرى فان اعادة تعيين العامل الذى قدرت سنه بمعرفة الجهة الطبية الاولى يقضى عن اعادة تقدير سنه اذا ما رشح لشغل احدى الوظائف التى تتدرج ضمن القوع الثنى .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يخص الموضوع ، فان الحكم المطعون فيه أصحاب الحق فيما انتهى اليه من الاعتداد في حساب سن المدعى ، بتقدير الادارة الطبية العسكرية لذلك في ١١ من مارس سنة ١٩٤٧ ، اذ أن القاعدة في ذلك أن تحدد سن الموظف عند التقاطعه بالخدمة وفقا لما هو وارد بشهادة ميلاده أو مستخرج من سجل المواليد وعند عدم

وجودها تقدر السن بواسطة الهيئة الطبية المختصة ، أو طبيبين مستخدمين في الحكومة يندبان لهذا الغرض وهذه القاعدة وردت في لوائح التوظيف والمعاشات من سنة ١٩٠٩ وما بعدها بغير استثناء ومتى قدوت السن من قبل الجهة الطبية المختصة ، فإن هذا التقدير يكون نهائيا ويعامل الموظف على أساسه في كل ما يتصل بهذه المسألة من الشئون الوظيفية أو ينبنى عليه اذ يكون لهذا التقدير حجية معتبرة، ترتبط به جهة الادارة كما يرتبط به الموظف ولا يصح العدول عنه الى تقدير آخر ويجب الاخذ به ابدأ حتى لو ثبت خطؤه يتمين كما لو عثر على شهادة ميلاد مخالفة له . والممول عليه في الأمر كله بما يجرى عند تعيين الموظف في الخدمة أول مرة أى عند افتتاح الرابطة الوظيفية ابتداء وعلى أساسه يستقر الامر في شأن سن الموظف على أساس ثابت يعامل وفقا له منذ دخوله في الخدمة ومدة بقائه فيها وفي مسائل المعاشات بعدها ومن ثم فلا وجه لاعادة هذا التقدير من جديد اذا تغير وضعه الوظيفي اذ هو - على مقتضى ما تقدم لا يتم عند كل تعيين بحيث يجرى عند تولي الموظف وظيفة جديدة تتغير في ماهيتها وشروط التعمين فيها ونظامها عن الوظيفة السابقة أو عند اعادته الى الخدمة بعد تركه لها ونحو ذلك بل انه لا يجرى الا مرة واحدة عند دخول الخدمة أول مرة ويحكم حالة الموظف في خصوص علاقته بالادارة ، بمناها العام طول مدة بقائها ، ايا كانت الوظائف التي يولاهها ، والتظلم التي يخضع بها والجهات التي يعمل بها ويحكمه كذلك عند عودته الى الوظيفة اذا ما تركها ثم عدلها ، فيؤخذ في كبل حاله لا له من حجية قانونية كحجية شهادة الميلاد في خصوص السن اذ هو بدل لها واختلاف الوظائف وشروط التعمين فيها - لا مدخل نه في الأمر اذ « السن » تقدر مرة واحدة ولا يختلف الأمر من بعدها ومن ثم فكل تقدير سواء يجرى بمدد يكون باطلا ولا يعول عليه .

قاعدة رقم (٤٣٥)

المبدأ :

تقدير من « خادم مسجد » بواسطة قومسيون طبي وزارة الاوقاف وصنور قرار تعيينه على هذا الاساس - هو تقدير صدر من مختص وفقاً لللائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى في ٢٠ من نوفمبر سنة ١٩٢٢ والتي كانت نافذة حينذاك - عدم جواز الاعتداد بشهادة الميلاد المقدمة منه عند اصدار قرار انتهاء خدمته - اساس ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ .

ملخص الفتوى :

رشتت وزارة الاوقاف السيد / لوظيفة خادم مسجد وأحالته على قسم طبي الوزارة الذي قرر في ١٩٢٧/٣/٩ أن المذكور يبلغ من العمر حوالي ٢٥ سنة تقريباً ولائق لوظيفة خادم وتأثر بذلك في السجلات . وعند اصدار قرار انتهاء خدمته ، تقدم بشهادة ميلاد مستخرجة من مكتب سجل مدني الخليفة تفيد بأنه من مواليد ١٩٠٨/٧/٣١ ، فاستطلعت الوزارة رأى ادارة الفتوى والتشريع في المستند الذي يمكن التعويل عليه في تحديد سن العامل وأى المستنديين يؤخذ به في تقدير السن ، فأفتت في ١٩٢٧/٤/١٦ بأن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي منها هي المستند المعول عليه في تحديد سن العامل المذكور سواء كانت موجودة تحت نظر الوزارة عند تعيينه أو وجدت بعد ذلك . غير أن مراقبة شؤون العاملين بالوزارة طلبت إعادة النظر في هذه الفتوى في ضوء نص المادة ٩٤ من لائحة الوزارة المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى في ٣٠ يناير سنة ١٩٢٢ فأجابتها ادارة الفتوى بكتابتها رقم ٣٥٤٢ المؤرخ ١٩٢٧/٨/١٢ بأنه لم يكن لقومسيون طبي الوزارة اختصاص بتقدير سن هؤلاء الخدم في حالة عدم وجود شهادات ميلاد لهم مما لا يمكن معه التعويل على تقديره ، وذكرت الوزارة في كتابها سالف الذكر انها سبق أن أعطت في شأن هؤلاء العاملين قرارات تحديد السن الصادرة من قومسيون طبي الوزارة

وانتهت خدماتهم على أساسها اخذا بفتوى سابقة لادارة الفتوى
والشريع لوزارة الاوقاف رقم ٥٩٨ بتاريخ ١٠/٢٨/١٩٦٢ وأخرى
رقم ٩١ المؤرخة ١/٢١/١٩٦٣ .

ومن حيث أن المادة ٩٤ من لائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من
مجلس الاوقاف الاعلى في ١١/٢٠/١٩٢٢ والتي كانت نافذة وقت أن
عين السيد / في وظيفة خادم مسجد تنص على أن « يشكّر
قومسيون من ثلاثة اطباء للكشف على الخدم السائرة قبل تعيينهم
وعند فصلهم » .

وبذلك يكون هذا القومسيون مختصا بالنسبة لهذه الطائفة من
العاملين بالوزارة حينذاك .

ومن حيث أن وزارة المالية قد رفعت الى مجلس الوزراء بتاريخ
١٢/٢٥/١٩٢٦ المذكرة رقم ١/٣٦٢ مالية وقد جاء بها مايلي :

نصت المادة الثامنة من قانون المعاشات الملكية المصادق في ١٥
أبريل سنة ١٩٠٩ على ما يأتي :

يعتمد في تقدير سن الموظفين والمستخدمين على شهادة الميلاد أو
على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد وفي حالة عدم إمكان
الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون
الطبي بالقاهرة أو بالاسكندرية أو على تقدير طبيين مستخدمين في
الحكومة منتدبين لهذا الغرض في المديريات وفي المحافظات » .

وكثيرا ما يقرر الموظفون لدى التحاقهم بخدمة الحكومة أنه ليس
لديهم شهادة ميلاد وأنهم يجهلون الجهة التي ولدوا فيها أو يعطون
بيانات عن جهة ميلادهم وتاريخه بوجه التقريب ولكن المباحث التي
تقوم بها المصلحة للحصول على مستخرج رسمي من سجل المواليد
تذهب سدى لان الجهة المختصة لا تهتدى الى تاريخ الميلاد فتضطر
المصلحة حينئذ أن تتعاض عن شهادة الميلاد بشهادة من القومسيون
الطبي أو من طبيين من أطباء الجيش بالنسبة للعسكريين لتقدير سن

الموظفه وفقا لما نصت عليه المادة ٨ من قانون المعاشات الملكية والمادة ٤٠ من قانون المعاشات العسكرية .

غير أنه عندما يدنو تاريخ إحالتهم الى المعاش بلوغهم السن القانونية محسوبة على قاعدة التقدير الطبى أو لمناسبة اخرى لا يكون فيها مصلحتهم التمويل على ذلك التقدير ، يقدمون شهادة ميلادهم أو يعطون بيانات غير التى قدموها فى البدء تسمح بالاستدلال على تاريخ ميلادهم بالضبط ، فتضطر المصلحة اذا تولت المباحث على هذا التاريخ أن تعدل جميع التقديرات التى كانت مبينة على شهادة القومسيون الطبى فلا يخفى ما يترتب على ذلك من الارتباك والشك فى حالة الموظف تجاه المصلحة ومن أماكن تلاعبه فى تحديد سنه حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة .

كل ذلك ما لم يقصد المشرع فى المادة الثامنة من قانون ١٥ أبريل سنة ١٩٠٩ وفى المادة ٤٠ من قانون المعاشات العسكرية . فاستنادا الى المادة ٧١ من القانون الاول والمادة ٦٥ من القانون الثانى اللتين تجيزان لوزير المالية أن يعرض على مجلس الوزراء الاحوال التى يظهر له أنها تستدعى تفسيراً لاحكام هذين القانونين وتقصيان بنشر تفسير مجلس الوزراء فى الجرائد الرسمية واعتباره تفسيراً تشريعياً يعمل به ، وبعد أخذ رأى قسم القضايا ، بحثت اللجنة المالية هذا الموضوع فرأت أنه عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بأية حالة . أما فيما يتعلق بالموظفين الموجودين الآن بالخدمة الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبى فيعطون مهلة ستة أشهر (تنبذىء من تاريخ نشر هذا التفسير فى الجريدة الرسمية) لتقدير تلك الشهادة اذا تيسر لهم وبعد هذا الميعاد يعتبر تقدير القومسيون الطبى نهائياً ولا تقبل أية شهادة تقدم فيما بعد كما أنه لا تقبل أية شهادة تقدم فى هذا الميعاد باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف .

وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٠ يناير سنة

١٩٢٧ على رأى اللجنة المالية المبين فى هذه المذكرة • ونشر هذا القرار فى الوقائع المصرية العدد ١٠ الصادر فى ٣٠ فبراير سنة ١٩٢٧ •

ومن حيث أنه بناء على ذلك لا يجوز الاعتراف بشهادة الميلاد التى قدمها السيد المذكور عند انتهاء خدمته •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تقدير سن السيد/..... الذى كان مرشحا لوظيفة خدام مسجد بمعرفة قومسيون طبى وزارة الاوقاف فى ٢٩ مارس سنة ١٩٢٧ والذى صدر قرار تعيينه فى هذه الوظيفة على أساسه هو تقدير صدر من مختص وفقا للائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى فى ٢٠/١١/١٩٢٢ والتى كانت نافذة حينذاك ولا يعتد بشهادة الميلاد المقدمة منه عند اصدار قرار بانتهاء خدمته •

(ملف رقم ١٨/٥/٨٦ — جلسة ١٨/١٢/١٩٦٨)

قاعدرة رقم (٤٣٦)

المبدأ :

سن الموظف عند التعيين — تثبت بشهادة ميلاده أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — الامتناع عن تقديم هذه الشهادة لسبب من الاسباب — تحديد السن بقرار يصدر من القومسيون الطبى للعام لسبب من الاسباب — امتناع الطعن فى هذا القرار حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية •

ملخص الحكم :

انه لا منازعة فى أن سن الموظف تثبت عند التعيين بشهادة ميلاده أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد باعتبارها ناطقة عن الحقيقة من حيث تحديد سن صاحبها • فان امتنع تقديمها لسبب من الاسباب حددت السن بقرار يصدر من القومسيون الطبى العام ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية •

(طعن رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩/٤/١٩٦٥)

(م ٥١ — ج ١١)

قاعدة رقم (٤٣٧)

المبدأ :

اثبات سن الموظف — يكون بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت بقرار من القومسيون الطبي العام ، وذلك طبقا لنص الماد ٤ الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المستخرج من دفاتر المواليد الذى يتضمن أن القيد فى هذه الدفاتر قد تم بناء على حكم جنائى — لا يفيد فى اثبات سن الموظف ويتمتع عندئذ الاعتراف بالسن التى يقرها القومسيون الطبي •

ملخص الفتوى :

تنص المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « تثبت سن الموظف عند التعمين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت بقرار من القومسيون الطبي العام ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ومفهوم هذا النص ان سن الموظف تثبت اصلا بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد فاذا لم تكن أى منهما فيثبت السن بقرار من القومسيون الطبي العام ، ذلك ان تعين سن الموظف فى مسائل التوظيف يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق الموظف وواجباته ، فتمتعى تم تحديد السن بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه ، والمعمل عليه قانونا فى هذا الصدد هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد •

ولإثبات هذا القيد تحرر الوثيقة الدالة على اجرائه وتمصرف بشهادة الميلاد ويقوم مقامها فى هذا الصدد المستخرج الرسمى من دفتر المواليد •

والمقصود بالمستخرج الرسمى فى هذه الحالة هو الوثيقة التى تقوم مقام شهادة الميلاد ، وذلك يقتضى ان يكون المستخرج الرسمى وشهادة

الميلاد مستقى كلاهما من اصل واحد هو البيانات المدونة في دفتر المواليد حين الولادة بمعرفة الموظف المختص بتلقى هذه البيانات ، أما اذا كان المستخرج مستقى من البيانات المدونة في دفتر المواليد بناء على حكم جنائي بادانته من اهمل التبليغ عن الولادة في حينها أو بناء على أمر من النيابة العامة اذا قررت حفظ التحقيق الذي أجرى مع الشخص المكلف بالتبليغ عن الولادة ، فانه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لان تعيين البس في هذه الحالات يتم عن طريق التحريات ولذلك يجيء تقريرا غير حقيقي مما يجعل حجية هذا المستخرج الرسمي قاصرة لا ترقى الى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر المواليد من واقع البيانات المدونة حين الولادة بمعرفة الموظف المختص بناء على تبليغ أحد الاشخاص المكلفين بذلك .

ولا محل للقول بأن هذا الرأي يخل بحجية المستخرج الرسمي — في حالة القيد بناء على حكم — باعتباره ورقة رسمية أو يخل بحجية الحكم الجنائي ، ذلك لان القيد بناء على حكم ليس منتجا في اثبات السن ، اذ ليس هو المقصود من شهادة الميلاد أو الصورة الرسمية لها ، وما دام الامر كذلك فان عدم الاعتداد بهذه الورقة لا يعتبر إخلالا بحجية لانه لا يمجدها بصفتها ورقة رسمية صادرة من موظف مختص عن أمور تلقاها من ذوى الشأن .

واما عن شبهة الاخلال بحجية الحكم فواقع الامر ان حكم المحكمة بإجراء القيد لا يحوز قوة الشيء المحكوم فيه فيما يتعلق بتعيين تاريخ ميلاد من اهمل قيده لان الادانة لا تقوم عليه بل تقوم على من اهمل القيد حين الولادة .

لهذا انتهى الرأي الى أن المستخرج من دفاتر المواليد الذي يتضمن ان القيد في هذه الدفاتر تم بناء على حكم جنائي لا يفيد في ثبوت سن الموظف ويتمتع عندئذ الاعتداد بالسن التي يقدرها القومسيون الطبى طبقا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة .

الفصل الرابع

سلطة جهة الادارة في التعين

اولا : ترخص جهة الادارة في اجراء التعين بما لها من سلطة تقديرية يحدها توخي اعتبارات المصالح العام وعدم التعسف في استعمال السلطة :

قاعدة رقم (٤٣٨)

المبدأ :

ترخص الادارة في اجراء التعين بسلطة مطلقة في حدود ما تراه متفقا مع المصالح العام .
ملخص الحكم :

ان التمين يعتبر من الملاءمات التقديرية التي تترخص فيها الجهة الادارية بسلطة مطلقة في حدود ما تراه متفقا مع المصالح العام .
(ملحق رقم ١٠٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

قاعدة رقم (٤٣٩)

المبدأ :

ترخص الجهة الادارية في التمين في الوظائف العامة — سلطتها في هذا الشأن تقديرية — القيود التي ترد عليها .

ملخص الحكم :

ان الجهة الادارية تترخص في التعمين في الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بما لا تعقيب عليها الا في احوال اساءة استعمال السلطة ، ما لم يقيدھا القانون بنص خاص أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة ، فالتعمين أمر متروك للجهة الادارية باعتبارھا المسئولة عن حسن سير المرافق العامة .

(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعدة رقم (٤٤٠)

المبدأ :

التعمين في الوظائف العامة — متروك أصلاً لتقدير الجهة الادارية —
حدود سلطة الادارة التقديرية في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

ان الجهة الادارية تترخص في التعمين في الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بلا تعقيب عليها الا في احوال اساءة استعمال السلطة ، ما لم يقيدھا القانون بنص خاص أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة ، فالتعمين أمر متروك أصلاً لتقدير الجهة الادارية باعتبارھا القوامة على حسن سير المرافق العامة .

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

قاعدة رقم (٤٤١)

المبدأ :

التعمين من الملامات التقديرية التي تترخص فيها جهة الادارة —
مشروطاً بموافقة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطاً للصلاحيات —
وهي عند التزامهم في مجال الاختيار بين المرشحين بالتزام ما يحدده
المخرج من عناصر لازمة في تبين اوجه الترجيح .

ملخص الحكم :

إذا كان التعيين في الوظائف العامة هو من الملاءمات التقديرية التي تتركز فيها الجهة الادارية في حدود ما تراه متفقاً مع المصالح العام ، الا أن ذلك مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطاً للصلاحيه ، ورهين عند المفاضلة في مجال الاختيار بين المرشحين للتعيين بما يحدده من عناصر يراها الشارع لازمة لتبين أوجه الترجيح والمفاضلة فيما بينهم عند التراجع .

(طعن رقم ١١٢٧ لسنة ٨ في جلسة ١٩٦٦/١/٩)

قاعدة رقم (٤٤٢)

المبدأ :

ترخص جهة الادارة في اجراء التعيين في وظيفة وكيل وزارة — ممارسة الادارة سلطاتها التقديرية عند وزن الكفاية تنأى عن رقابة القضاء طالما لم يقيم الدليل على أنها في اجراء المفاضلة كانت مدفوعة بغیر اعتبارات المصالح العام — سبق تفضيل المدعى على المطعون في تعيينه عند شغل وظيفة مدير عام الشؤون الادارية على فرض صحته لا يقوم سبباً مبرراً لتفضيل المدعى على المطعون في تعيينه عند شغل وظيفة وكيل الوزارة — أسس ذلك اختلاف المجال الزمني الذي اجريت فيه عملية المفاضلة علاوة على اختلاف طبيعة الوظيفة في كل من الحالتين .

ملخص الحكم :

حيث ان المدعى ينمى على القرار المذكور أنه جاء مشوباً بعيب لاساءة استعمال السلطة مستنداً في ذلك الى أنه وان كان المطعون في تعيينه سابقاً من المدعى في الحصول على درجة مدير عام بوزارة الحربية إلا أن المدعى زعم ان الوظيفة مدير عام الشؤون الادارية بالقرار الجمهوري الصادر في ١٩٦١/٦/١٩ بعد احالة شغلها السيد ...

الى المعاش ، وكان المدعى يشغل اذ ذاك وظيفة مراقب عام من الدرجة الأولى ، بينما بقى السيد فى وظيفة مدير عام مساءد للشئون الادارية ، ويستدل المدعى من ذلك بأنه كان أحق بالتعيين فى وظيفة وكيل وزارة فى مجال المفاضلة بينه وبين السيد /

وحيث أنه متى كان ثابتاً أن السيد / ترجع أقدميته فى درجة مدير عام الى ١٧/١٢/١٩٥٧ بينما لم يحصل المدعى على هذه الدرجة الا فى ١١/٦/١٩٦١ ، وكان المسلم ان الجهة الادارية تترخص فى اجراء التعيين فى وظيفة وكيل وزارة الذى يتم بالاختيار ، وهى تمارس فى هذا الشأن سلطة تقديرية عند وزن الكفاية وتتأى عن رقابة القضاء طالما ان عملية المفاضلة التى يفترض فيها انها تستهدف الى تحقيق صالح المرفق لم يقم الدليل على أن جهة الادارة فى اجرائها هذه المفاضلة كانت مدفوعة بغير اعتبارات الصالح العام ، فمن ثم فان القرار الصادر بتعيين السيد / وكيلا لوزارة الحربية يكون قد جاء سليما لا مطعن عليه طالما ان المدعى لم يقم الدليل على أن القرار المذكور قد شابته عيب الانحراف بالسلطة — أما ما سلكه المدعى من سبق تفصيله على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة مدير عام الشئون الادارية فهو — على فرض صحته — لا يقوم سبباً مبرراً لتفضيله على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة وكيل وزارة وذلك لاختلاف المجال الزمنى الذى أجريت فيه عملية المفاضلة علاوة على اختلاف طبيعة الوظيفة فى كل من الحالتين .

(طعن رقم ٤٣٦ ، ٤٤١ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٢٠)

ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح الخريجين للتميين في الحكومة والهيئات العامة ، لا يستحق العامل حقوقه المالية الا بعد صدور قرار تعيينه :

قاعدة رقم (٤٤٣)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الاحكام الخاصة بالتعيين في الحكومة والهيئات العامة - اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح الخريجين بالتعيين بالجهات المذكورة - اثر ذلك - العامل لا يكون ملحقا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة على شغل الوظيفة الا بعد صدور قرار تعيينه ولا يستحق مرتبه الا من تاريخ صدور قرار التعيين بالنسبة للعامل المستبقى بالقوات المسلحة - استحقاق العامل للطلوة الاصلية المقررة بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ مناطة الوجود الفعلي بالخدمة في التاريخ الذي حدده المشرع لنزع العلوة .

ملخص الفتوى :

اذا كان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الاحكام الخاصة بالتعيين في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام قد خول في مادته الاولى اللجنة الوزارية للخدمات سلطة ترشيح الخريجين للتميين بتلك الجهات ونص في مادته الثانية على أنه « مع عدم الاخلال بالاقدمية المقررة للمجندين تحدد اقدميات العاملين الذين يتم اختيارهم للتميين طبقا للمادة (١) من هذا القانون من تاريخ الترشيح » فان ذلك لا يعنى أن تعيين من يرشح عن طريق هذه اللجنة يتم بالفعل من تاريخ ترشيحه لأن سلطان تلك اللجنة يقف عند الاختيار للتعيين والترشيح له وتلك مرحلة تسبق التعيين ولا تختلط به فالتعيين أمر لا تملكه اللجنة المذكورة اذ هو منوط بالسلطات التي تحددها نظم العاملين ، لذلك فان العامل لا يكون صالحا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة على شغل الوظيفة الا بعد صدور قرار تعيينه الذي ينشئ له المركز القانونى المتضمن لتلك

الحقوق المالية التي لا تشغل بها فئة الجهة المعين بها العامل إلا من تاريخ تسلمه العمل فعلا أو حكما كما هو الحال بالنسبة للمجندين المستقبين بخدمة القوات المسلحة واذ عين العروض حالاتهم ومن بينهم السيد ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ في خلال المجال الزمني للعمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي يقضى في المادة ١٣ باستحقاق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل فإن هؤلاء العاملين لا يستحقون أجورهم اعتبارا من تاريخ ترشيحهم وإنما يستحقونها اعتبارا من تاريخ صدور قرارات تعيينهم المعتبر تاريخا لتسليمهم العمل نظرا لصدور تلك القرارات بأبان فترة استيقائهم بالقوات المسلحة المعتبرة حكما اجازة استثنائية بمرتب كامل ومن ثم يستحق العامل المذكور مرتبه ابتداء من ١٩٧٧/٥/٥ تاريخ صدور قرار تعيينه دون نظر الى رد اقدميته الى تاريخ ترشيحه عن طريق اللجنة المشار اليها .

ولما كان القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ بمنح علاوة اضافية للعاملين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام والكادرات الخاصة ينص في ملدته الاولى على أن « تمنح اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٧ علاوة اضافية للعاملين بوحدات الجهاز الاداري والهيئات العامة ووحدات القطاع العام والعاملين بكادرات خاصة ، وذلك بالفئة المقررة لهم كل حسب حالته أو الفئة أو الدرجة التي يشغلها ولو تجاوز بها نهلية ربط المستوى أو الدرجة أو الفئة المالية التي يشغلها ٥٥٥٥ » كما ينص هذا القانون في مادته الثانية على أن « ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من أول يناير سنة ١٩٧٧ » فان الوجود الفعلي بالخدمة في ١/١/١٩٧٧ وشغل درجة أو فئة مالية في هذا التاريخ يكون منوطا لاستحقاق تلك العلاوة الاضافية لأن المشرع اشترط لاستحقاقها العمل باحدى الجهات المذكورة بالنص وربط بينها وبين المستوى المالي للعامل وتلك أمور لا تصدق الا على من كان موجودا بالخدمة بالفعل كما وان المشرع بتحديد تاريخ ١/١/١٩٧٧ موعدا للعمل بالقانون يكون قد حدد نطاق المخاطبين بأحكامه المستحقين للعلاوة المذكورة بأنهم الموجودون بالفعل بالخدمة في هذا التاريخ ومن ثم لا يفيد من أحكام القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ من عين بعد ١/١/١٩٧٧ ولو رجت اقدميته حكما الى تاريخ سابق .

(ملف رقم ٨٦/٣/٥٣٢ - جلسة ١٩٨٠/١٢/١١) .

ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة :

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

اعلان الادارة عن شغل الوظائف الشاغرة — مقتضاه ان الادارة قد فرضت بسلطانها التقديرية قاعدة تنظيمية تبيح لكل من استوفى الشروط المطلوبة ان يتقدم بطلب الترشيح لتلك الوظائف — ما تملكه الادارة من حق الغاء تلك القاعدة أو تعديلها ليس من شأنه ان يمس حقا اكتسب حين نفاذها .

ملخص الحكم :

ان الادارة باعلاتها عن شروط شغل الوظائف الشاغرة عندها تكون قد فرضت بسلطانها التقديرية قاعدة تنظيمية ، تتيح لكل من استوفى الشروط المطلوبة ان يتقدم بطلب الترشيح لتلك الوظائف ، وما تملكه الادارة من حق في الغاء تلك القاعدة أو تعديلها ، ليس من شأنه ان يمس حقا اكتسب حين نفاذها اذ لا ينمطف القرار الاداري بحال لنقص الحق المكتسب من قبل صدوره . ويكون حق المدعي في الترشيح لأجدي وظائف المكشاهين والمصلين التي استوفى شروط شغلها المعلن عنها تقديم طلبه ثابتا لا ينال منه ما عمدت اليه الادارة من استبعاد حملة مؤهله الدراسي واستبقاء حملة دبلوم التجارة الثانوية وهدمهم في مجال هذا الترشيح .

(عُن رقم ٣٧٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٩)

رابعا : التشيين بقرار من رئيس الجمهورية :

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ معدلا بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢

بشأن عدم جواز التعيين في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو مرتب سنوى قدره ١٥٠٠ جنيه فأكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية - سريان هذا القيد عند بلوغ المكافأة أو المرتب هذا الحد أو أكثر ولو لم يكن ذلك نتيجة تعيين أو ترقية - المقصود بالمكافأة أو المرتب في هذا الشأن - هو المرتب الأعلى مضافا إليه كل ما يصرف للموظف بصفة دورية من اعانات أو علاوات وبدلات ومكافآت ومزايا عينية - وجوب استبعاد ما يخصم من المرتب بصفة دورية بقصد التخفيف عن اعباء الميزانية اذ ان خصمها لا يجرى بسبب منفعة خاصة تعود على الموظف - مثال بالنسبة لما يخصم من مرتب الموظف لقاء تحمله نصف قيمة اشتراك التليفون الحكومي المركب في منزله - مهندسو الهيئة العامة للسكك الحديدية الذين لا يبلغ مرتبهم ١٥٠٠ جنيه بعد خصم اشتراك التليفون المشار إليه - اختصاص وزير المواصلات بترقيتهم طبقا للمادة ٢٠ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفى الهيئة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ بشأن عدم جواز تعيين أى شخص في الهيئات أو المؤسسات العامة والشركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى قدره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية تنص على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص في الهيئات أو المؤسسات العامة أو شركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى قدره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية .

ويقع باطلا كل تعيين يتم على خلاف ذلك ، ويلزم المخالف بأن يؤدى المكافآت أو المرتبات التي حصل عليها الى خزانة الدولة » .

وظاهر من هذا النص ان التعيين في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى مقداره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر أصبح من سلطة رئيس الجمهورية، يستقبل به ولا تشاركه فيه سلطة أدنى .

وقد اُضيف القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢ فقرة جديدة الى المادة الأولى من القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ سلف الذكر تنص على أنه « يقصد بالمكافأة أو المرتب في تطبيق أحكام هذا القانون ما يتقاضاه الموظف من مكافأة أو مرتب أصلي مضافا اليه كل ما يصرف له بصفة دورية من اعنلت وعلاوات ومكافآت وكذا المزايا العينية التي يتمتع بها »

ومفهوم المخالفة لاحكام هذه الفقرة لا يدخل في تحديد المرتب ما يجرى استقطاعه من المرتب أو من ملحقاته بصفة دورية تخفيفا عن أعيله الميزانية أو لأى غرض آخر ما لم يكن هذا الاستقطاع بسبب منفعة خاصة ملموسة تعود على الموظف ويجرى الاستقطاع من أجلها .

وحيث أن خصم نصف قيمة اشتراك التليفون المركب بمنازل الموظفين المتقدم ذكرهم قد دعت اليه الرغبة في التخفيف عن اعباء الميزانية ، ولم يجر هذا الخصم مقابل منفعة خاصة ملموسة تعود عليهم، اذ يبين من تنص مراحل هذا الاجراء ان حاجة العمل دعت الى الترخيص في تركيب تليفونات على حساب الحكومة بمنازل بعض موظفيها ممن تستدعى طبيعة أعمالهم الاتصال بهم في غير أوقات العمل الرسمية وكانت مصلحة السكك الحديدية والتلفرافات والتليفونات تقوم بخصم قيمة اشتراكات التليفونات المذكورة على حساب الوزارات والمصالح التي يتبعها هؤلاء الموظفون ولم يكن الموظف يلتزم بشيء من قيمة الاشتراك .

وبتاريخ ٣ مايو سنة ١٩٥١ طلب ديوان المحاسبة الى الوزارات والمصالح تجهيل قيمة المكالمات الزائدة عن الفى مكالة فى السنة من الموظفين المركبة تليفونات على حساب الحكومة بمنازلهم .

غير ان الحد المشار اليه لعدد المكالمات المجانية لم يكن كافيا للمضابر التليفونية المصلحة بالنظر الى طبيعة العمل بمرق السكك الحديدية الذى يؤدى ليلا ونهارا .

لهذا اعترضت الادارات المختلفة بمصلحة السكك الحديدية

والتفرغات على تحصيل قيمة المكالمات المحلية الزائدة عن هذا الحد من الموظفين ، تأسيسا على ان هذه التليفونات ركبت لمصلحة العمل مما يستدعى الاتصال بالجهات المصلحة في غير أوقات العمل الرسمية خصوصا عند وقوع الحوادث والاعمال الهامة التي تتطلب سرعة الانجاز ، ولأنه في حالات زيادة المكالمات عن الحد المقرر فان ذلك يرجع الى ما تتطلبه الاعمال المصلحة من اتصالات تليفونية فضلا عن أن البواعث على تركيب هذه التليفونات هي ملاحظة ومراقبة حركة جميع قطارات الاكسبريس والركاب والبضاعة وتصريف المحطات ومعاونى الادارة ليلا ، وتلقى طلبات قيادة الجيش المصرى ، واعداد قطاراتها الخاصة ، ومراقبة سيرها ، وتلقى الطلبات العاجلة لشركات السياحة ، ولأن تركيب هذه التليفونات روعى فيه الصالح العام بغض النظر عن رغبات الموظفين المركبة بمنازلهم هذه التليفونات ، وازاء هذا الاعتراض اتجه الرأى الى حصر الوظائف المتصلة بالحركة والحوادث وأصلاح الاعطال للنظر في اعفاء شاغلها ، المركبة بمنازلهم تليفونات مصلحة من سداد قيمة المكالمات الزائدة عن العدد المقرر ، الا أن وزارة المالية كانت قد اتجهت الى خفض اعتمادات التليفون والتفرغ في ميزانية سنة ١٩٥١/١٩٥٣ بنسبة ٢٥٪ عما كانت عليه في ميزانية ١٩٥٠/١٩٥١ تنفيذاً لقرار لجنة الشؤون المالية بمجلس النواب على ان يبدأ خفض بالتليفونات المجانية بمنازل الموظفين ، الامر الذى حال دون التجاوز عن المكالمات الزائدة عن الحد المقرر .

وتنفيذا لسياسة التخفيف عن اعباء الميزانية رفع السيد مدير علم مصلحة السكك الحديدية والتفرغ والتليفونات الى مجلس الادارة المذكورة رقم ٣١ بتاريخ ١٩/٨/١٩٥٢ واقترح فيها ان يتحمل الموظف الذى يوجد بمنزله تليفون على حساب الحكومة نصف قيمة اشتراك هذا التليفون مع استمرار تحصيل قيمة المكالمات الزائدة على أن يطبق هذا النظام على جميع موظفى الحكومة من الدرجة الثالثة فأكثر ، اما الموظفون من الدرجة الرابعة فأقل الذين يستدعى عملهم الحكومى الاتصال التليفونى في اوقات كثيرة ولمرات متعددة كل يوم ، فتتحمّل الوزارة أو المصلحة التابع لها الموظف قيمة الاشتراك .

وقد وافق مجلس الادارة بجلسته المنعقدة في ٢٦/٨/١٩٥٢ على ما طلبته المصلحة بهذه المذكرة كما وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ١١/٩/١٩٥٢ .

وبين من ذلك ان الحكومة كانت تتحمل بقيمة هذه الاشتراكات بالكامل استنادا الى ان هذه التليفونات مركبة لصالح العمل وبسبب ما تقتضيه من الاتصالات في غير اوقات العمل الرسمية يؤيد هذا النظر ان الحكومة يتحمل قيمة الاشتراك كاملا بالنسبة لموظفي الدرجة الرابعة بأقل طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٢ ، والتبرقة في المعاملة بين هذه الفئة وبين فئة موظفي الدرجة الثالثة فأكثر لا تعنى ان طبيعة عمل الفئة الاخيرة وهي فئة الرؤساء أقل أهمية وأقل حاجة للتليفون المصلحى وللاتصال بالمصلحة في غير اوقات العمل الرسمية من الفئة الأولى ، بل العكس هو الصحيح .

كما ان قرار مجلس الوزراء المشار اليه لم يصدر الا تنفيذيا للاجراء الذي اتخذته وزارة المالية بتخفيض اعتمادات التليفون بالميزانية في سنة ١٩٥١/١٩٥٢ ، مما يدل على ان الزام الموظف بنصف قيمة اشتراك التليفون المركب بمنزله على حساب الحكومة انما اقتضت الرغبة في تخفيف أعباء الميزانية وانه لم يكن مقابل نفعة شخصية تعود عليه .

وعلى مقتضى ماتقدم يتعين عند تحديد المقصود بالمرتب السنوى وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه استبعاد ما يخصم من المرتب بصفة دورية بقصد التخفيف من اعباء الميزانية .

ولما كان خصم نصف قيمة اشتراك التليفون من مرتبات الموظفين المتقدم ذكرهم انما تم تخفيفا من اعباء الميزانية على نحو ماتقدم ، فمن ثم يتعين استبعاده من مرتباتهم عند تحديدها تطبيقا للقانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ ، وبهذا تنخفض تلك المرتبات الى مادلون المستوى المحدد بهذا القانون ، ومن ثم ينعقد الاختصاص في شأن ترقيتهم للسيد وزير المواصلات طبقا للبادء ٢٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم

٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي الهيئة التي تنص على أن «... تكون الترقية الى وظائف مدير ادارة عامة أو وكيل ادارة عامة ووظائف المرتبة الاولى من الوظائف العالية بقرار من وزير المواصلات بناء على ترشيح مدير الهيئة » • وذلك باستثناء الموظفين الذين يشملهم القرار وتبلغ مرتبتهم السنوى بالمعنى المتقدم (١٥٠٠ جنيه) فأكثر اذ يتمتع بالنسبة لهؤلاء أن يصدر بترقيتهم قرار من رئيس الجمهورية •
(فتوى ٩٥٤ فى ٢١/٨/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٤٤٦)

المبدأ :

تعيين مدير ادارة التنفيذ بالمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية فى وظيفة مدير من الدرجة الاولى بالهيئة العامة للسد العالى بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا يعتبر تعيينا جديدا منبت الصلة بالوظيفة السابقة — لايسوغ قانونا لسلطة أدنى من رئيس الجمهورية تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهورى بدعوى أنه يقل عن المرتب الذى كان يتقاضاه العامل فى المؤسسة العامة للمصانع الحربية قبل تعيينه فى الهيئة العامة للسد العالى — أساس ذلك ان تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهورى فيه مساس بأحكام هذا القرار بأداة أدنى فيه مجاوزة لنهاية ربط الدرجة الاولى المعين عليها فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة •

ملخص الفتوى :

أن القرار الجمهورى رقم ٢٢٠٢ لسنة ١٩٦٦ بتعيين السبد المذكور فى وظيفة مدير من الدرجة الاولى بالهيئة العامة للسد العالى بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه ، يتضمن تعيينا جديدا له منبت الصلة بالوظيفة السابقة التى كان يشغلها بالمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وهى مدير ادارة التنفيذ ، وطالما أن قرار رئيس

الجمهورية المشار اليه تضمن تحديد المرتب الذى يتقاضاه السيد المذكور ، فمن ثم لا يسوغ قلنونا لسلطة أدنى من رئيس الجمهورية تعديل هذا المرتب بالزيادة بدعوى أن ما كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بالمصانع الحربية يزيد عن المرتب الذى حدد له القرار الجمهورى . والقول بغير ذلك فضلا عما فيه من مساس بأحكام القرار الجمهورى بأداة أدنى ، فانه بنطوى على مخالفة للقانون لما تضمنه من منح السيد المذكور مرتبا يزيد على ١٥٠٠ جنيه سنويا وهو مايجاوز نهاية ربط الدرجة الاولى التى عين عليها بالهيئة العامة للسد العالى فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

وحيث انه طبقا لما تقدم فان القرار الوزارى رقم ١٧٣ لسنة ١٩٦٦ بمنح السيد المذكور بدل تمثيل مقداره ١٨٠ جنيه سنويا كتكملة مرتب - لاينتج أثرا فيما يتعلق بزيادة المرتب المحدد له بموجب القرار الجمهورى رقم ٣٢٠٢ لسنة ١٩٦٦ ، وانما يعتبر هذا المبلغ بدل تمثيل تقرر له بمناسبة تعيينه فى وظيفته الجديدة بالهيئة العامة للسد العالى . وترتبيا على ذلك فلا يحق لسيادته الاستمرار فى تقاضى هذا البدل بعد ١٩٧٠/٤/١ تاريخ نقله الى الهيئة العامة لمشروعات الصرف المعطى وذلك باعتبار أن بدل التمثيل يدور وجودا وعدما مع شغل الموظف للوظيفة التى تقرر لها هذا البدل .

(انتهى ٣٥٢ فى ١٠١/٤/١٩٧٣)

الفصل الخامس

الأولوية في التعيين

قاعدة رقم (٤٤٧)

المبدأ :

أولوية التعيين التي تقررها المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية — وجوب توافر في المجند شروط التعيين المنصوص عليها في المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة للتمتع بأولوية التعيين .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية أن كانت عدلت من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، فهي لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يمين في إحدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت لياقته الصحية ، ومفاد ذلك أن المتمتع بالأولوية المنصوص عنها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفر شروط التعيين في المجند .

(طعن رقم ١٠٤٥ لسنة ١١ ق — جلسة ١٤/١٢/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٤٤٨)

المبدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنسبة للمجنّد أو من أتم خدمته الإلزامية - أسبقية المجنّد في التعيين على زملائه من غير المجنّدين الناجحين في امتحان المسابقة تستتبع حتماً أسبقيته عليهم في أقدمية درجة التعيين .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، تنص على أنه يكون « للمجنّد ولن أتم خدمته الإلزامية ، الأولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح . وإذا كان التعيين في الوظيفة بامتحان مسابقة ، فيكون له الأولوية في التعيين على زملائه الناجحين معه في ذلك الامتحان ، وإذا تعدد المرشحون الناجحون في امتحان المسابقة من المجنّدين أو من أتموا الخدمة يكون التعيين من بينهم بحسب درجة الأسبقية في الامتحان أو في مرتبة النجاح المطلوبة . ويشترط للتمتع بالأولوية المنصوص عنها في هذه الفقرة ، الحصول على شهادة أخلاق بدرجة جيد جداً على الأقل ، أو تقارير سرية مرضية » .

ومن الجلي ، أن نص الفقرة المبينة آنفاً ، قد عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، بالنسبة الى المجنّد أو من أتم خدمته الإلزامية ، فأصبح يسبق في التعيين زملاءه ، من غير من أتموا الخدمة الإلزامية ، الناجحين معه في امتحان المسابقة ، دون التقيد بدرجة الأسبقية في ذلك الامتحان ولأمراء في أنه يجب ذلك حتماً ، أسبقيته عليهم على أقدمية درجة التعيين . فليس من المتصور عقلاً أن الأولوية في التعيين ، لاستتوجب الأسبقية

في أقدمية درجة التعمين ، ذلك أن ترتيب التعمين هو في ذاته ترتيب للأقدمية في درجة التعمين .

(طعن رقم ٥٧٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٤٤٩)

المبدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ٤٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية — عدل حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولكنه لم يعدل من حكم المادة ٦ من هذا القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف — مفاد ذلك أن التمتع بالأولوية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفر شروط التعمين في المجند .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية الوطنية وأن كانت قد عدلت من حكم المسادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، فهي لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت لياقته الصحية ، ومفاد ذلك أن التمتع بالأولوية المنصوص عنها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفر شروط التعمين في المجند ، ولما كان الثابت من الأوراق أن زملاء المدعى الناجحين معه في امتحان المسابقة الذين عينوا بقرار في ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ كانوا قد استوفوا شروط التعمين المنصوص عليها في المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، أما المدعى فإنه لم يكن قد استوفى أحد تلك الشروط وهو شرط ثبوت لياقته الصحية لرسوبه في الكشف الطبي اذ التمس المطعون ضده من الهيئة في ذات يوم صدور

قرار تعيين زملائه ، تحديد ميعاد جديد آخر إلى يوم ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ لاعادة توقيع الكشف الطبى عليه ، ومن ثم فلا يسوغ له أن يتحدى بأن له الاولوية على المعينين في ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، لأن مناسط التمتع بالاولوية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين كما سلف البيان بتوفر شروطالتعيين في المجند ، وهو ما لم يكن متمعنا في حالة المطعون ضده في ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ تاريخ صدور القرار المطعون باستيفائه شرط اللياقة الصحية .

(طعن رقم ٥٠٨ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/١٠)

قاعدة رقم (٤٥٠)

المبدأ :

شهادات الاخلاق السرية المنصوص عليها في المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ تعتبر من مسوغات التعيين او المستندات الواجب تقديمها مع طلبات التعيين — وجوب تقديمها في الميعاد المين لتقديم الطلبات — اثر عدم تقديمها في الميعاد .

ملخص الحكم :

لما كانت شهادات الاخلاق والتقارير السرية المنصوص عليها في المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ سالفة الذكر تعتبر — بحكم طبائع الاشياء — من مسوغات التعيين أو من المستندات الواجب تقديمها مع طلبات التعيين فقد لزم أن تقدم بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته التنفيذية في الميعاد الذى يمينه ديوان الموظفين لتقديم الطلبات . ومن ثم ينبنى على عدم تقديمها في هذا الميعاد الاخلال بشرط التمتع بالاولوية .

(طعن رقم ٢٨٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٠/٣/٨)

الفصل السادس

قرار التعيين وواقعة استلام العمل

أولاً: يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه .

قاعدة رقم (٤٥١)

المبدأ :

مركز الموظف الوظيفي — يحدده القرار الصادر بتعيينه .

ملخص الحكم :

أن الذي يحدد مركز المدعى بالنسبة للوظيفة التي يشغلها هو القرار الإداري الصادر بتعيينه فهذا القرار وحده لا يغيره يكون انزال حكم القانون على المدعى وبحسب الوصف الذي أسبغه عليه قرار تعيينه ولا يغير من الأمر كون المدعى يقوم بعمل وظيفة تملو وظيفة في التدرج الهرمي للوظائف وتتدرج في سلك الوظائف الدائمة من الدرجتين الخامسة والرابعة في الكادر الكتابي .

(ملعن رقم ٩٦١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/٢)

قاعدة رقم (٤٥٢)

المبدأ :

يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه — معاصرة هذا القرار لأي إجراء آخر يتعلق بانتهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة لا يغير في طبيعته — شغل العامل

للوظيفة المدنية بطريق التعيين ابتداءً بعد إحالته للتقاعد بقرار رئيس الجمهورية - اعتبره معينا تعيينا مبتدأ *

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ في شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة المعدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٩ المعمول به اعتباراً من ١٩٧٩/٥/٢٦ تنص على أنه « في حالة نقل أحد الضباط الى جهة مدنية ينتقل الى الدرجة أو الوظيفة المدنية المعادلة لرتبته العسكرية الأصلية وتحسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على الرتبة العسكرية ما لم تكن الدرجة أو الوظيفة المنقول اليها تعادل أكثر من رتبة عسكرية لتحدد أقدميته فيها من تاريخ حصوله على أدنى الرتب العسكرية المعادلة لها ، ويجب ألا تقل أقدميته في كلتا الحالتين عن أقدمية قرينه في المؤهل وتاريخ التخرج بالجهة المنقول اليها . ويعتبر الضابط منقولاً الى الدرجة أو الوظيفة المدنية التالية للدرجة أو الوظيفة المعادلة لرتبته العسكرية متى كان أحد أقرانه في المؤهل وتاريخ التخرج . بجهة الوظيفة المدنية قد رقى اليها وتحسب أقدميته فيها الى الدرجة أو الوظيفة المعادلة للرتبة التالية لرتبته العسكرية وتحسب أقدميته فيها من تاريخ نقله ويتحدد أجر الضابط في الوظيفة المنقول اليها على أساس الرواتب الأصلية التي كان يتقاضاها في الخدمة العسكرية مضافاً اليها *التعويضات الثابتة المقررة لرتبته العسكرية أو الاجر المقرر للوظيفة المنقول اليها أيهما أكبر . ويحتفظ الضابط المنقول بصفة شخصية بالفرق بين جملة ما كان مستحقاً له بالوظيفة العسكرية من الرواتب الأصلية والتعويضات الثابتة والتعويضات التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الدفاع وبين جملة ما هو مقرر له بالوظيفة المدنية وذلك حتى يتم استيفاء هذا الفرق بالترقية أو العلاوات أو التعويضات .

ومفاد هذا النص أن المشرع قصر الاحتفاظ بالفرق بين جملة ما هو مقرر للرتبة العسكرية وجملة ما هو مقرر للوظيفة المدنية على حالة النقل من الوظيفة العسكرية الى الوظيفة المدنية وفقاً للأوضاع المبينة بالنص .

ولما كان تحديد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها منوط بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه فإن العبرة في إنزال حكم القانون على العامل تكون بهذا القرار وحده وبحسب الوصف الذي أسبغته عليه فلا يؤثر هذا القرار ولا يغير من طبيعته معاصرته لأي إجراء آخر يتعلق بانتهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة ، واذ شمل الضابط في الحالة الماثلة الوظيفة المدنية بطريق التعيين المبتدأ وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٠ بعد إحالته للتقاعد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٨٠ فإن الحكم الذي تضمنه نص المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر لا ينطبق عليه ومن ثم لا يحق له الاحتفاظ بصفة شخصية بالفرق بين مجمل ما كان يتقاضاه في وظيفته العسكرية ومجمل ما هو مقرر له بالوظيفة المدنية التي عين بها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى أن السيد / يعتبر معينا تعيينا مبتدأ بوزارة الخارجية ولا يعد منقولا إليها من الوظيفة العسكرية التي كان يشغلها وتما لذلك لا يحق له الاحتفاظ بصفة شخصية بالفرق بين مجمل ما كان يتقاضاه في الوظيفة العسكرية ومجمل ما هو مقرر بالوظيفة المدنية التي عين بها .

(ملف رقم ٤٨/٥/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٦/١٧)

قاعدة رقم (٤٥٢)

المبدأ :

الآثار الفورية لقرار التعيين المنشئ للمركز الوظيفي ، لا يغير منها صدور قرار تنفيذي متضمنا التعيين اعتبارا من تاريخ لاحق .

ملخص الحكم :

لا يغير من المركز الذاتي القانوني الذي اكتسبه المدعي بصودور قرار مدير الجامعة ناجزا وناظذا بأثره الفوري تلك المكاتبات التي

تبدلت بين مصلحة الجمارك والجامعة والتي هدفت الى تنظيم تسليم عهده واخلاء طرفه ثم تسلمه عمله الجديد كما لا يغير من هذا المركز أيضا صدور أمر التعيين رقم ١٤٠٦ من سكرتير عام الجامعة بتاريخ ١٩٥٦/٥/٢٤ مبينا أن المدعى عين في وظيفته اعتبارا من ١٩٥٦/٥/١ بعد أن وافق مدير الجامعة على تعيينه في ١٩٥٦/٢/٩ إذ أن هذا الأمر ليس هو القرار الإداري المنشئ للمركز القانوني الذي تفتتح به العلاقة الوظيفية لأنه صادر ممن لا يملك التعيين في الوظيفة وبغير الاداة القانونية ولا يعدو هذا الأمر أن يكون عملا تنفيذيا للقرار الصادر من مدير الجامعة بالتعيين ومن ثم فانه لا ينبغي أن يعول عليه بما لا يتفق مع مضمون القرار الاصيل وفقا لما أفصح عنه مدير الجامعة بقراره المنشئ للمركز القانوني .

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٤)

قاعدة رقم (٤٥٤)

المبدأ :

نشوء المركز الوظيفي بقرار التعيين في الوظيفة ، بالاداة القانونية ، ممن يملك التعيين — استمرار الموظف بصورة عارضة في تادية عمله في الوظيفة السابقة بعد انقطاع صلته بها — لا يحول دون ترتيب الآثار الفورية لقرار التعيين في الوظيفة الجديدة .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفي لا ينشأ الا بصحور قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك التعيين وتنشأ من ذلك الوقت الحقوق الوظيفية في حق من اضى عليه هذا المركز القانوني ولا يحول دون انفاذ آثار التعيين أن يستمر الموظف بصورة عارضة في تادية عمله بعد انقطاع صلته بالوظيفة السابقة كما لو ظل يعمل بها بعض الوقت لتسليم ما في عهده أو للقيام بعمله لا يحتمل إبطاء كل ذلك مردود الى مبدأ أصيل هو حسن سير المسرافق الصامة

بانتظام وإطراد ومن ثم فلا يحول استتمرار الموظف بعض الوقت في عمله لتحقيق مثل هذه الأغراض دون ترتيب الآثار الفورية للقرار الإداري بالتعيين في الوظيفة الجديدة والذي يعتبر ناجزا بمجرد صدوره .

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٤)

ثانيا : مجرد تسلم العمل لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف :

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

وجوب صدور قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك التعيين — مجرد تسلم العمل أو تقاضي المرتب لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف .

ملخص الحكم :

إذا كان المدعي قد رشح من جانب لجنة التعليم الإلزامي لوظيفة كاتب بها ، إلا أنه لم يتم تعيينه في هذه الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك التعيين ، بعد أن رفضت وزارة « المعارف » الموافقة على هذا الترشيح ، فإنه بهذه المثابة لا يمكن اعتباره قانونا موظفا معينا في خدمة الحكومة ، ولو كان قد تسلم العمل فعلا في الفترة التي انقضت بين الترشيح ورفض التعيين ، حتى لو تقاضى بالفعل مقابل عن عمله خلالها ، مادام لم ينشأ في حقه المركز القانوني كموظف ، وهو لا ينشأ إلا بأداة التعيين ممن يملكها ، ولا يكون الأساس القانوني لما عساه يستحقه من مقابل لما اداه فعلا من عمل راجعا الى انعقاد رابطة التوظيف قانونا ، وإنما الى أساس قانوني آخر غير ذلك .

(طعن رقم ١٧٨٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٠/٢٠)

قاعدة رقم (٤٥٦)

المبدأ :

نشوء المركز الوظيفي بصدر قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك سلطة التعيين — مجرد تسلم العمل لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف — القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ بشأن استثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلا لهذه القواعد .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفي لا ينشأ الا بصدر قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني الذي من عناصره تحديد الدرجة والاقدمية . ولم يتضمن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الاولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ تعديلا للقواعد التي تعين بدء حلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو خروجها على هذه القواعد وانما اقتصر على اجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظرا الى حاجة العمل ، على أن تستوفي هذه المسوغات خلال أجل معين ، ومن ثم فان اقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ترجع وفقا لصريح نص القرار الصادر بتعيينها الى ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥٧ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا أثر لها الا بالنسبة الى استحقاق المرتب .

(طعن رقم ٥٢٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١١/٧)

ثالثا : الاصل الا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين الا بالنسبة الى
استحقاق المرتب ، اما سائر جوانب المركز القانونى للموظف
فلا ينشأ الا بصور قرار التعيين :

قاعدة رقم (٤٥٧)

المبدأ :

المركز الوظيفى للموظف — لا ينشأ الا بصور قرار التعيين —
الحقوق المستمدة من الوظيفة ومنها العلاوة الدورية — ترتبط بتاريخ
التعيين — لا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين الا بالنسبة الى
استحقاق المرتب — القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة
التربية والتعليم من بعض أحكام التعيين — لم يتضمن تعديلا للقواعد
التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين .

ملخص الحكم :

أن المركز الوظيفى لا ينشأ الا بصور قرار التعيين فى الوظيفة
بالاداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق
الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت فى حق من أضفى عليه هذا المركز القانونى
الذى من عناصره تحديد الدرجة والاقدمية .

ومن هذا التاريخ تتحدد جميع الحقوق المستمدة من هذه الوظيفة
ومنها العلاوة الاعتيادية التى تستحق طبقا لحكم المادة ٤٣ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ آنف الذكر فى أول مايو التالى لمضى سنتين من
تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة .

أن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربية والتعليم
من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة
الاولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلا للقواعد
التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو

خروجاً على هذه القواعد وإنما اقتصر على إجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظراً إلى حاجة العمل ، على أن تستوفي هذه المسوغات خلال أجل معين ، ومن ثم فإن أقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ترجع وفقاً لصريح نص القرار الصادر بتعيينها إلى ١٢ من مايو سنة ١٩٥٨ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا أثر لها إلا بالنسبة إلى استحقاق المرتب .
(طعن رقم ٩٦٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

رابطاً : يجوز إضافة نفاذ قرار التعيين إلى تاريخ تسلم العمل :

قاعدة رقم (٤٥٨)

المبدأ :

النص في قرار التعيين الصادر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن يكون التعيين اعتباراً من تاريخ تسلم العمل — نشوء المركز القانوني وتحديد الأقدمية في الدرجة من التاريخ المذكور .

ملخص الحكم :

لأوجه لما يتحدى به الطاعن المذكور من أن أقدميته في الدرجة السادسة ينبغي أن ترجع إلى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ . تاريخ قرار تعيينه بمقولة أنه لا اعتداد بتاريخ ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ . لأنه تاريخ تسلمه العمل . لأوجه ذلك لأن قرار تعيينه — وقد صدر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . بشأن نظام موظفي الدولة — قد نص في صلبه على أن تعيينه في الوظيفة وبالمهية والدرجة وحالة القيد المبينة قرين اسمه يكون اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل . وعلى هذا يكون قرار التعيين ذاته الذي يستمد منه المعنى مركزه القانوني في الوظيفة والدرجة قد أفصح عن أن هذا المركز لم ينشأ إلا من تاريخ تسلمه العمل . فلا يكون ثمة وجه للاحتجاج ، على الأقل في ظل القوانين واللوائح التي كانت سارية المفعول وقتذاك بأن هذا

المركز القانونى قد نشأ قبل ذلك من تاريخ صدور قرار التعيين .
(طعن رقم ١٥٣٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/١/١)

قاعدة رقم (٤٥٩)

المبدأ :

ترشيح أحد الأشخاص للتعيين فى جهة ادارية معينة وتسلمه
العمل بها — أثر هذا الترشيح — صدور قرار تعيينه بعد ذلك اعتبارا من
تاريخ تسلمه العمل — اجراء مطابق للقانون .

ملخص الحكم :

أن المدعى تسلم العمل على أثر ترشيحه من ديوان الموظفين وبناء
على تكليف الجهة الادارية التى رشح للعمل بها وهذا التكليف لا يخرج
عن كونه تنفيذا لما اتجهت اليه الهيئة من تعيينه بها ، فاذا ما تراخى
بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل فى الوظيفة
التي أسندت اليه . ثم صدر هذا القرار بتعيينه اعتبارا من تاريخ
تسلمه العمل بالهيئة فانه يكون قد أفصح عن المركز القانونى الذى
نشأ للمدعى بما انعقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من
التاريخ الذى حددته فى قرارها . ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذى
يعول عليه فى تحديد مبدأ أقدمية المدعى فى الدرجة ، وهو على هذا النحو
لا ينطوى على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة كما لا يشتمل على رجعية بالنسبة للقرار
المصدر بالتعيين بل لا يعدو أن يكون من قبيل القرارات المؤكدة .
وقد كشفت الجهة الادارية عن مركز المدعى الذى ترتب له من يوم
تسلم العمل ببناء على تكليفه بذلك باتا منجزا .

(طعن رقم ٣٣٣ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٤/١)

قاعدة رقم (٤٦٠)

المبدأ :

قرار ادارى بالتعيين — يجوز اضافة تنفاذه الى تاريخ لاحق لصدوره
مثل تسلم العمل متى كان ذلك مقتضى — اثر ذلك اعتبار تاريخ التعيين
هو تاريخ تسلم العمل ويخضع الموظف بالتالى للاحكام القانونية
السارية فى ذلك التاريخ .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان قرار تعيين المدعى فى الدرجة الثامنة الدائمة صدر
فى ٢٩/٦/١٩٥٢ قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد نص فيه
على تعيينه من تاريخ تسلم العمل الذى تم فى ٨/٧/١٩٥٢ بعد نفاذ
هذا القانون . وليس ثمة ما يمنع قانونا من أن يضيف القرار الادارى
نفاذه الى تاريخ لاحق لصدوره متى كان لذلك مقتضى مثل اشتراط
قضاء خريج مدرسة المحصلين والصيارف فترة تدريب بمكافأة بعد
نجاحه فى الامتحان النهائى حتى يتسنى تعيينه بعدها فى وظائف
المحصلين والصيارف . ولذلك فقد جرى تعيين المدعى فى الدرجة المقررة له من
٨/٧/١٩٥٢ تاريخ تسلمه العمل اثر انتهاء فترة تدريبية فى اليوم
السابق مباشرة مما يستوجب الاعتداد بهذا التاريخ دون سواء فى
تحديد مبدأ تعيين المدعى فى الدرجة الثامنة الدائمة . وبالتالى يخضع
لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى عمل بأحكامه من أول يولية
سنة ١٩٥٢ ومن ثم لا ينطبق على الموظفين الميعنين فى ظل قواعد الانصاف
ومنها القاعدة الخاصة بمنح علاوة مدرسة المحصلين والصيارف التى
وردت بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ —
وماتبعه من قواعد مكملة ومعدلة له مثل قرار مجلس الوزراء الصادر
فى ٧ من يناير سنة ١٩٥١ بزيادة قيمة هذه العلاوة .

خامساً : يجوز اعتبار أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل :

قاعدة رقم (٤٦١)

المبدأ :

مباشرة العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صدور قرار التعمين — آثاره — للجهة الادارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل — للعامل الحق في اجر من تاريخ تسلمه العمل .

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة الى أوضاع العاملين الذين باشروا العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صدور القرار الوزاري بالتعمين فإن الاصل طبقا للمادة ١٦ من قانون نظام العاملين المشاءر اليها أن تعتبر الاقدمية في الدرجة من تاريخ التعمين — الا أن للجهة الادارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل دون أن ينطوى قرارها في هذا الشأن على رجعية أو مخالفة لقوانين التوظيف لان أرجاع الاقدمية الى تاريخ تسلم العمل يعد بمثابة أفصاح عن المركز القانوني الذي نشأ للعامل بما انعقدت عليه نية الإدارة من تعينه بها اعتبارا من تاريخ تسلم العمل المحدد في قرارها ومن ثم فإن هذا التاريخ هو الذي يعمل عليه في تحديد الاقدمية في الدرجة ، والقرار على هذا النصو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذي تم في صدد التعمين . كما أن تسلم العمل قبل صدور القرار بالتعمين يرتب للعامل حقا في الحصول على المرتب وذلك اعمالا لقاعدة مستقرة قوامها الاجر مقابل العمل ، وهي قاعدة اشارت اليها المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بنصها على أن « يستحق العامل مرتبه من تاريخ تسلمه العمل » .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ما يأتي :

أولا :

أن قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة الذي يصدر بالتطبيق

للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الذي مد العمل به بعد فلك بقوانين لاحقه لا يعدو أن يكون قرار بالترشيح للتعين في الوظائف • ولا تقوم رابطة التوظيف بين المرشح وبين الجهة التي رشح للتعين فيها الا اعتبارا من تاريخ صدور قرار التعين وفقا للاوضاع المقررة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة واعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار بالتعين يبدأ حساب الاقدمية مع مراعاة قواعد ضم مدد الخدمة السابقة •

ثانيا :

أن القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ قد استنفد اغراضه في مجال التعين باستيعاب من ورد ذكرهم في مادته الاولى ، مع مراعاة أن قواعد القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ لا تطل بأحكام القانون المذكور ، فلكل مجاله الخاص سواء بالنسبة لوظائف الخريجين الذين تعينهم نصوصه أو بالنسبة لاختصاصات الجهة القائمة على تطبيق كل من القانونين •

ثالثا :

انه لا يجوز أفراد أقدميات خاصة للمجندين تتميز عن أقدميات زملائهم من غير المجندين مع مراعاة حكم المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الخاصة بالاولوية في التعين •

رابعا :

أن الاصل هو اعتبار أقدمية العامل في الدرجة من تاريخ التعين فيها — الا أن للجهة الادارية أن تعتبر العامل معيناً في الوظيفة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ، كما أن من حق العامل تقاضي مرتبه اعتبارا من هذا التاريخ

(ملف رقم ٢٤٦/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٩/٩)

يمثل هذه المبادئ انتهت الجمعية العمومية في فتاها الصادرة بذات الجلسة وذلك بالنسبة للعاملين في القطاع العام (فتوى رقم ١٢٠٤ في ١٩٧٠/٩/١٠) •

سادساً : لارجعية في القرار الصادر باعتبار تاريخ التعيين راجعا الى تسلم العمل الذي سبق صدور القرار :

قاعدة رقم (٤٦٢)

المبدأ :

تراخى صدور القرار المثبت للتعين عن يوم تسلم العمل في الوظيفة — النص بقرار التعيين على أن يكون اعتبارا من تاريخ تسلم العمل بالفعل — لاينطوى على رجعية أو مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين — قرار التعيين انما استمد (مقوماته) من حقيقة الواقعة ولا يعو أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة — امتناع سحبه اذ هو قرار صحيح .

ملخص الحكم :

متى كان المدعى قد تسلم العمل بناء على تكليف الجهة الادارية التي يتبعها فان هذا التكليف في حقيقته لا يخرج عن كونه تنفيذيا لما اتجهت اليه الجهة الادارية من تعيينه بمصلحة السجون فاذا تراخى بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل في الوظيفة التي اسندت اليه فمن حقه أن تعتبر أقدميته في درجة هذه الوظيفة من وقت تسلم أعمالها دون أن يضار بسبب تراخى المصلحة المذكورة في اصدار قرار تعيينه . وبهذه المثابة فان القرار الصادر في ١٩٥٤/٧/٣ بتعيين المدعى بالدرجة السادسة الفنية العالية اعتبارا من ١٩٥٤/٥/١ تاريخ تسلمه العمل بمصلحة السجون يكون قد أفصح عن المركز القانوني الذي نشأ للمدعى بما انعقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من التاريخ الذي حددته في قرارها ، ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذي يعول عليه في تحديد بدء أقدمية المدعى في الدرجة ، وهو على هذا النحو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذي تم في صدد تعيينه ، لاينطوى على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين أو على رجعية ما بالنسبة للقرار الصادر بتعيينه اذ لا يعو

أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة الذي كشفت به الجهة الادارية عن حقيقة مركز المدعى القانوني • الذي ترتب له من يوم تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك تكليفا باتا منجزا •

(طعن رقم ١٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

سابعا : مسوغات التعيين :

قاعدة رقم (٤٦٣)

المبدأ :

القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتي من بعض احكام قانون التوظيف — اجازته التعيين مع استكمال المسوغات خلال تسعة أشهر والا فصل الموظف — وجوب التفرقة بين المسوغ الذي يتوقف تقديمه على ارادة الموظف وذلك الذي يتطلب تدخل من جانب الادارة — فصله اذا تاخر في تقديم المسوغ من النوع الاول وعدم فصله للتاخير في الثاني لسبب لا دخل لارادته فيه — اساس ذلك — مثال : بالنسبة لشهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام التوظيف — ينص في المادة الأولى منه على أنه « يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التي تخلو في وزارات الحكومة ومصالحها وفي الهيئات والمؤسسات العامة ، دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ ••••• ويجوز استيفاء مسوغات التعيين خلال التسعة شهور التالية للتعين ، بما ذلك شهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها طبقا للقانون ، والا اعتبر الموظف مفصولا من الخدمة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات » •

والغرض الذى استهدفه المشرع من هذا القانون هو مد القطاع العام بالموظفين اللازمين له فى وقت مبكر رعاية لاستمرار سير المرافق العامة على الوجه المنشود . وقد توصل لتحقيق هذا الغرض بتضمين القانون الاعفاء من امتحان المسابقة وبتحديد مهلة مناسبة لاستيفاء مسوغات التعيين . ويبدو واضحا من ذلك أن تحديد تلك المهلة مقصود به الامكانيات التى تدخل فى نطاق هذا الالتزام وهى بالنسبة الى الموظف المسوغات التى يملك من ناحيته دون دخل من الادارة استيفاءها — ولا يمكن أن يكون قصد المشرع من ذلك المسوغات التى يكون للادارة دخل أو رأى قاطع أو مساهمة فعلية فى أوضاعها أو فى اجراءاتها أو زمن استكمالها .

ومما يؤيد ما تقدم أن المشرع قد وضع جزء الفصل على من تسبب فى تأخير مسوغات التعيين ولا يمكن أن ينصرف ذلك الا الى وقوع تقصير من جانب الموظف يستأهل هذا الجزاء .

ويتعين لذلك التفرقة فى صدد تفسير نص المادة الاولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه — بين المسوغات التى يلزم الموظف بتقديمها ، وبين المسوغات التى تتطلب تدخل من جانب الادارة كشهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها . أما عن المسوغات الأولى فانه يجب استيفاؤها خلال مدة التسعة شهور التالية لتعيين الموظف والا اعتبر مفصولا . أما مسوغات التعيين الأخرى — وهى التى يتطلب استيفاؤها تدخل من جانب الادارة — فانه لا يسوغ القول باعتبار الموظف مفصولا لعدم استيفائها خلال المدة سالفة الذكر ، اذ لا يمكن تعليق مستقبله على استيفاء مسوغات لا يمكنه أن يستوفىها دون تدخل الادارة فى ذلك ، ويكفى بالنسبة الى هذا النوع من المسوغات أن يكون الموظف قد أخذ من جانبه اجراءات استيفاء تلك المسوغات خلال مدة التسعة شهور المذكورة ، دون ما تقصير منه ، ذلك أن المشرع — بتحديد مدة التسعة شهور المشار اليها لاستيفاء مسوغات التعيين خلالها — انما هدف الى تحديد أجل معين حتى لا يتهاون الموظف فى استيفاء تلك المسوغات ، ولم يقصد الى تحديد أجل تعسفى يفصل الموظف بانقضائه ، ولو أن عدم استيفاء مسوغات التعيين خلال هذا الأجل يترجع الى سبب لايد له فيه .

ولذلك فاذا ثبت ان الموظف قد قام خلال فترة التسعة شهور التالية لتعيينه باتخاذ اجراءات استيفاء مسوغات التعيين — التي تتطلب تدخلًا من جانب الادارة — كأن تقدم بطلب شهادة التجنيد ، أو وضع نفسه تحت طلب الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبى عليه ، ثم تراخت الجهة الادارية المختصة فى استيفاء مسوغ التعيين ، الى ما بعد انتهاء فترة التسعة شهور المذكورة ، دون تقصير من جانب الموظف، فإنه لا يجوز فصله بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر .

(فتوى ٣٦٢ فى ١٤/٤/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٤٦٤)

المبدأ :

التعيين تحت شرط فاسخ لا تعرفه نظم التوظيف — اعتبار القرار الجمهورى من لم يقدم مسوغات تعيينه فى ميعاد تسعة اشهر مفصولا بحكم القانون — طريق من طرق انتهاء رابطة التوظيف — تاريخ الفصل فى هذه الحالة — حسابه من انتهاء الميعاد المشار اليه .

ملخص الحكم :

لا محل للأخذ بما أورده الطعن من أن المدعى كان معيناً تحت شرط فاسخ ذلك لأن نظم التوظيف لا تعرف التعيين تحت شرط من هذا القبيل ومادامت نية الإدارة قد اتجهت أصلاً الى تعيين المدعى فى وظيفته وصدرت بذلك الاداة القانونية ممن يملكها فقد نشأ له مركز قانونى يتصله بالوظيفة العامة وما النص على اعتبار من لم يقدم مسوغات تعيينه فى الميعاد القانونى مفصولا بحكم القانون الا طريق من طرق إنهاء رابطة التوظيف جزاء على التقاعس عن استيفاء ما تتطلبه الادارة من أوراق تتصل بصلاحيه موظفيها وتوافر الشروط المطلوبة فى حقهم بحيث لا يمكن أن تستمر رابطة التوظيف اذا قصر الموظف فى تقديم هذه المسوغات فى الميعاد الذى حدده القرار الجمهورى — وغنى عن البيان

أن تاريخ الفصل يبدأ من انتهاء الميعاد الذي نص عليه القرار الجمهوري وهو التسعة شهور التالية لتاريخ التعيين .

(ملحق رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

ثامنا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على أية إجازات :

قاعدة رقم (٤٦٥)

المبدأ :

عدم جواز حصول العامل المعين على إجازات قبل استلام العمل .

ملخص الفتوى :

ان عدم تسلم العامل المعين عمله في المهلة المحددة ، وهي لا تقل عن خمسة عشر يوما ولا تزيد على شهر ، يجعل قرار تعيينه كأن لم يكن ، وذلك ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة . ومن ثم فإنه ترتبنا على ذلك لا يجوز النظر في منح العامل المعين أية إجازات قبل تسلمه العمل ، وانما يجوز له الاحتفاظ بالوظيفة بعد فوات المهلة المشترط اليها اذا قدم عذرا تقبله جهة الادارة .

(ملحق رقم ٢٥٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦)

الفصل السابع

التعيين تحت الاختبار

أولاً : مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معينا لأول مرة :

قاعدة رقم (٤٦٦)

المبدأ :

المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة — مجال تطبيق حكمها
أن يكون الموظف معينا لأول مرة .

ملخص الحكم :

١. ان المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادريين الفني العالي والاداري ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الفني المتوسط في الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الكتابي في وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة ، وذلك مع عدم الاخلال بما جاء بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ ، ويكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستفتن على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » . ومدة الاختبار هذه — على ما سبق أن قضت هذه المحكمة — هي فترة زمنية فعلية أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند اليه بما يستتبعه من مسؤوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرافق العامة . ويؤكد ضرورة قضاء هذه المدة بصفة فعلية تحت رقابة الحكومة ما نصت عليه المادة ١١ من المرسوم الصادر

في ١٢ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام مسووظى الدولة من أن « يسدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار ، وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى للرئيس المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريراً على النموذج سالف الذكر موضحاً به رأيه وأسانيده . »

ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون فى مدة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نهائياً باتاً ، بل أن بقاءه فى الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطاً بقضائه فترة الاختبار على مايرام ، أى أن موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفى معلق أثناء تلك الفترة ، اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانضمام موقف الموظف بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها . وليس من شك فى أن هذا كله لا يكون الا فى حالة تعيين الموظف لأول مرة .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٤٦٧)

المبدأ :

وضع الموظف تحت الاختبار لمدة سنة لا يكون الا فى حالة التعيين لأول مرة — اذا كان للموظف مدة خدمة سابقة تزيد عن الفترة الزمنية المقررة للاختبار فلا يستتبع ذلك وضعه مرة أخرى تحت الاختبار .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن نظام العاملين بالدولة تنص على أنه « فيما عدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية بوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل ، وتقدر صلاحيتهم فى خلال فترة الاختبار ، فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم

لنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة ٠٠ الخ » ومدة الاختبار كما عنته المادة المذكورة هي فترة زمنية أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة وإشرافها المباشر لتمكن الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند إليه بما يستتبعه من مسؤوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرفق العام ، وموقف الموظف خلال تلك الفترة هو موقف وظيفي معلق ، إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد قضاء فترة التعليق وإتمام صلاحيته لتقلد الوظيفة العامة ، وليس من شك أن هذا كله لا يكون إلا في حالة تعيين الموظف لأول مرة فإذا كان للموظف مدة سابقة تزيد على الفترة الزمنية المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه فلا يستتبع ذلك وضعة مرة أخرى تحت الاختبار .

ومن حيث أن المدعى كان يعمل في الشركة العامة للأدوية اعتبارا من ١٩٥٧/٧/٢٤ ، ثم عين بوزارة الصناعة بالقرار رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٦٠ في ١٩٦٠/٤/٢٥ ، وقامت الوزارة المذكورة بإيفاده في بعثة علمية لصالحها ثم تبعت البعثة بعد ذلك إلى وزارة البحث العلمي « المجلس الأعلى للعلوم » على النحو السالف بيانه ، ومن ثم فقد حدد المركز القانوني للمدعى من ١٩٦٠/٢/٢٥ باعتباره موظفا عاما من العاملين بالجهاز الإداري للدولة ، واستمر كذلك حتى جاء من البعثة وتسلم عمله بوزارة البحث العلمي في ١٩٦٥/٢/١٥ ولا يقدح في ذلك صدور قرار بتعيينه من جديد في الدرجة السابعة الفنية اعتبارا من ١٩٦٥/٢/٢ لأن هذا القرار لا يتضمن تعيينا جديدا في مفهوم نص المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإنما هو في حقيقته إعادة تعيين للمدعى في الدرجة التي حفظت له على سبيل التذكير بدليل قيام جهة الإدارة بحساب مدة تعيينه في أفضلية الدرجة على ما سلف بيانه ، وقيام جهة الإدارة بحساب هذه المدة لا يعدو أن يكون تطبيقا سليما لحكم القانون ، وآية ذلك أن المادة ٥٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي نصت على أن « تحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات من الموظفين والمجندين منهم في وظائفهم بميزانيات الوزارات والمصالح المختلفة ٠٠ وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجديد في حساب المعاش والمكافأة وفي استحقاق العالوة الدورية بالنسبة إلى

المبعوثين من الموظفين والمجندين .. وقد ردد المشرع هذه المدة في المادة ٤٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، والتي تنص على أنه « تحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات من العاملين والمجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة على أن تخلو عند عودتهم .. وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجنيد في حساب المعاش والمكافأة وفي استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة الى المبعوثين من العاملين والمجندين منهم .. الخ كذلك فقد جاء نص كل من المادتين سالفتي الذكر متمشيا مع نص المادة ٣٧ من القانون ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم شروط البعثات والأجازات الدراسية والمنح ، اذ جرى نص المادة المذكورة بأن تحسب مدة الدراسة التي يمضيها الموظف في البعثة أو الأجازة الدراسية أو المنحة سواء أكانت داخل الجمهورية أم خارجها ضمن مدة خدمته ، وتراعى الأقدمية عند الترقية وفي استحقاق العلاوة كما تحسب في المعاش أو المكافأة .

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

قاعدة رقم (٤٦٨)

المبدأ :

القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمل الى احدى درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ —
النقل في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعيين المبتدا او التعيين لاول مرة الذي كانت تعنيه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ —
أساس ذلك — المذكورة الايضاحية للقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٢ —
نتيجة ذلك — المستخدم الذي ينقل من احدى درجات كادر العمال الى الدرجة التاسعة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكان قد انتقضى عند نقله مدة تزيد على مدة الاختبار ثبت خلالها صلاحيته لم تصد الإدارة بحاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتثبت صلاحيته ملاذات هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل — يقرب على ذلك عدم جواز تخطيه في حركة الترقيات التي تعل بعد نقله .

ملخص الحكم :

انه باستظهار حالة المدعى يتبين أنه بعد حصوله على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية عام ١٩٥٣ عين عسكري متطوع بمصلحة السواحل بالاسكندرية اعتبارا من ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ بمرتب شهري قدره ستة جنيها اعتبارا من هذا التاريخ وتدرجت علاواته في هذه المصلحة الى أن بلغ ٧٠ جنيها اعتبارا من أول يولييه سنة ١٩٦٠ وكان قد ندب منذ مايو سنة ١٩٥٤ للعمل بمجلس الدولة سكرتيرا قضائيا للمحكمة الادارية بالاسكندرية ثم نقل الى مجلس الدولة في أول مايو سنة ١٩٦٠ بوظيفة باليومية فئة ٣٠٠/٣٢٠ مليما بأجر يومي مقداره ٣٢٠ مليما يوميا . وبتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ بموجب قرار أمين عام مجلس الدولة رقم ٣٢ عين على الدرجة التاسعة (١٠٨/٧٣ جنيها) بماهية قدرها ستة جنيها عدلت الى ثمانية جنيها اعتبارا من تاريخ تعيينه وذلك بالقرار رقم ١٠١ الصادر في أول ابريل سنة ١٩٦٤ عملا بالقانون رقم ١١٠ سنة ١٩٦٣ ثم صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٣٢٢ بتاريخ ٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ بضم مدة خدمته السابقة التي قضاها في مصلحة السواحل الى خدمته بالمجلس في الدرجة التاسعة . ونص قرار تعيينه بالدرجة التاسعة المشار اليه على أنه تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وستين على الاكثر وكان منذ نقله الى مجلس الدولة مستمرا في عمله السابق الذي كان يباشره أثناء ندبه للمجلس وهو سكرتير للمحكمة الادارية أو في عمل مثيله بإدارة الفتوى .

ويؤيد حيث انه لما كان قد صدر بتاريخ أول سبتمبر سنة ١٩٦٣ القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ بأن مرتب المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمال الى احدى درجات الكادر ، وعمل به اعتبارا من ٥ سبتمبر سنة ١٩٦٣ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ونصت المادة (١) منه على أن يمنح المستخدم الذي ينقل من كادر العمال الى احدى درجات كادر العمال الى احدى درجات الكادر ، وعمل به اعتبارا من ٥ سبتمبر في خمسة وعشرين يوما أو أول مربوط الدرجة التي عين فيها أيهما أكبر بشرط ألا يتجاوز نهاية مربوط هذه الدرجة ومن ذلك يتضح أن القانون قد وصف صراحة الحاق المستخدم الشاغل لاحدى درجات

كادر العمال بالكادر العام بذات الجهة التي يعمل بها بوصف النفس ورتب عليه آثار النقل وفي مقدمة هذه الآثار احتفاظ المنقول بمرتبه الذي كان يتقاضاه اذا زاد على أول مربوط الدرجة التي عين عليها وفي هذا تقول المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر .. فضلا عن أن هذه الحالة وأن وصفت بأنها تعيين الا أنها تتضمن جانبا من النقل لأن رابطة الموظف بالدولة لم تنفصم * « وعلى ذلك فان مثل هذا التعيين لايمتبر من قبيل التعيين المبتدأ أو التعيين لأول مرة الذي كانت تعنيه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والتي كانت تنص على أنه : « يكون التعيين لأول مرة في أول الدرجات .. ويكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الاكثر ، فاذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته »

وعلى ذلك فان المستخدم الذي ينقل من احدى درجات كادر العمال الى الدرجة التاسعة في أدنى درجات الكادر الكتابي وفقا لحكم القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ وكان قد انقضى عند نقله مدة تزيد على مدة الاختبار ثبت خلالها صلاحيته فلا تعد بالادارة حاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل .»

ومن حيث أن ماتقدم ينطبق على حالة المدعى فلا يكون من السائغ قانونا أن يوضع تحت الاختبار عند نقله من كادر العمال الى الدرجة التاسعة بالكادر الكتابي في ذات العمل الذي ظل يمارسه مدة عمله بمجلس الدولة بعد نقله على احدى درجاته العمالية وحتى وضعه على الدرجة التاسعة به وهي مدة تزيد على السنتين وهي الصمد الاقصى لفترة الاختبار . وعلى ذلك يكون قرار تعيينه رقم ٣٣ الصادر بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ غير ذي أثر فيما نص عليه من وضعه تحت الاختبار .»

ومن حيث أن السبب الذي حملت عليه الادارة تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الثامنة بموجب قرار مجلس الدولة رقم ٧٣

الصادر في ١٨ من مارس سنة ١٩٦٤ اعتبارا من تاريخ نفاذه في ٩ من مارس سنة ١٩٦٤ هو أنه كان تحت الاختبار عند صدور القرار المذكور واذ كان الثابت على نحو ما تقدم أن المدعى لم يكن كذلك وقت صدور هذا القرار وكان القرار المذكور قد تضمن ترقية زملاء له أحدث منه في أقدمية المرتبة التاسعة فإن هذا القرار يكون قد صدر مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء فيما تضمن من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الثامنة الكتابية واذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بغير ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون مما يستوجب الحكم بالغاءه .

(طعن رقم ٣٣٠ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/١)

قاعدة رقم (٤٦٩)

المبدأ :

خضوع الموظف لشرط فقد فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حتى في حالة ضم مدة الخدمة السابقة — يستثنى من ذلك حالة قضاء مدة الخدمة السابقة في إحدى الوظائف الدخلة في الهيئة ، وهي ذات الدرجة والوظيفة التي يصاد التعيين فيها ، وبشرط قضاء فترة الاختبار بنجاح ، وثبوت الصلاحيات .

ملخص الفتوى :

استقر القضاء الإداري على أن حاسب مدد الخدمة السابقة في الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة لا يخفى عن قضاء فترة الاختبار مهما استطلت تلك المدد وذلك لأنه لا ارتباط بين جواز حساب مدد عمل سابقة سواء في الحكومة أو في المؤسسات أو في الأعمال الحرة وبين تعيين الموظف لأول مرة تحت الاختبار طبقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، فكلما عين الموظف لأول مرة في إحدى الوظائف المبينة بهذه المادة تعين أن يكون تعيينه تحت الاختبار حتى ولو حصلت له مدة خدمة سابقة ، ولا يستثنى من ذلك إلا في حالة ما اذا كانت مدة الخدمة السابقة قد قضيت في إحدى

الوظائف الداخلة في الهيئة وفي ذات الدرجة والوظيفة التي يماد تعيين الموظف فيها ويكون قد سبق أن أمضى فترة الاختبار بنجاح ، ففي هذه الحالة لا يجوز اخضاع الموظف لفترة الاختبار مرة أخرى بعد أن ثبتت صلاحيته في مدة عمله السابقة .

(فتوى ٧١٠ في ١/٨/١٩٦٥)

ثانيا : الى أي مدى يشترط قضاء فترة اختبار اذا لم يكن التعيين لأول مرة :

قاعدة رقم (٤٧٠)

المبدأ :

موظف معين تحت الاختبار - ضم مدة خدمة سابقة له وتعديل أقدميته بالتبع - أعمال اثر هذا الضم في الترقية بالاقدمية أو الاختيار - لا يكون الا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام وثبوت صلاحيته فيها .

ملخص الحكم :

إذا ضمت مدة خدمة سابقة الى موظف معين تحت الاختبار تطبقا للمادة ٢٤ من قانون نظام موظفي الدولة فان أعمال اثر هذا الضم في الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة اليه لا يكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء في الوظيفة بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وليس من شأن التسوية التي تتم في هذه الحالة أن يتمدى أثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط أو القواعد المقررة للترقية ، أو انشاء قرينة قاطعة في صالح الموظف على اكتسابه في العمل السابق غير الحكومي خيرة ومرانا في عمله الجديد الحكومي ولو على خلاف الواقع . وجملة القول أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك ، كما أن التسويات التي تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية أن هي الا تسويات قرضية ، ولا تعارض بين

المجالين ، وغاية الأمر أن أعمال المجال الثانى بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج أثره الا بعد انحصام الوضع فى الحال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة . وعلى مقتضى ماتقدم فليس للموظف الذى مازال فى فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته فى الدرجة بضم مدة خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم . ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية سواء بالاقدمية أو بالاختيار قبل قضاءه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها ، اذ أن بقاءه فى الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية ، كما أن المفروض فى المرشحين للترقية من الدرجة السادسة فى الكادرين الفنى والعالى والادارى (وهى التى تخضع ابتداء لنظام الاختبار) الى الدرجة التالية أن يكونوا جميعا فى مركز متساو من ناحية استقرار بقائهم فيها ، وهذا لا يتأتى الا بعد انحصام المسوقف المعلق وثبوت صلاحيتهم جميعا بعد قضاء فترة الاختبار حسبما تقدم .

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

قاعدة رقم (٤٧١)

المبدأ :

إعادة تعيين موظف — فصله من الخدمة خلال السنتين التاليتين لإعادة تعيينه بمقولة أنه لم يتم فترة الاختبار على وجهه — مخالفة ذلك للقانون .

ملخص الحكم :

مضى كانت اعادة المدعية الى الخدمة لا تعتبر تعينا جديدا يستتبع وضعها تحت الاختبار ، بل استمرار لخدمتها السابقة ، فانه لا يغير من ذلك ما نص فى قرار تعيينها من وضعها تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وستين على الاكثر بالتطبيق لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم يكون قرار فصل

المدعية من الخدمة استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من القانون
سالف الذكر قد صدر مخالفا للقانون .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧) .

قاعدة رقم (٤٧٢)

المبدأ :

اعادة تعيين موظف له مدة خدمة سابقة — لاتعتبر تعيينا جديدا —
عدم سريان حكم المادة ١٩ من قانون موظفي الدولة بشأن مدة الاختبار
في حقه — مدة الخدمة السابقة التي قضاها الموظف — كفايتها لتقدير
صلاحيته للوظيفة بما يفنى عن وضعه تحت الاختبار .

ملخص الحكم :

إذا كان للموظف مدة خدمة سابقة تزيد على الفترة الزمنية
المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه ، فإن هذا التعيين لايعتبر تعيينا جديدا
في حكم المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة يستتبع وضع الموظف
تحت الاختبار مرة أخرى ، ذلك أن صلاحية الموظف في هذه الحالة
للووظيفة قد ثبتت خلال فترة تعيينه الأول ، ولم تعد الادارة بعد ذلك
في حاجة لوضعه تحت الاختبار مرة أخرى لتتبين صلاحيته للقيام بأعمال
الوظيفة ، مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له فعلا قبل ذلك ، ومما
يؤكد أن اعادة الموظف الى الخدمة لا تعتبر تعيينا جديدا مانصت عليه
الفقرة الأولى من المادة ٢١ من القانون المشار اليه من أن « يمنح الموظف
عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو مربوط الثابت على
الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ... »
ثم مانصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من أنه « إذا كان للمعينين
في الخدمة مدد عمل في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال
الحررة المشار اليها في المادة السابقة حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها
في تقدير الدرجة والرتب وأقدمية الدرجة وفقا للشروط والاولضاع التي
يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية

والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ٠٠ » ، وقد بين قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ أحكام وشروط ضمه مدة الخدمة السابقة ، وجاء بالبند الثانى من هذا القرار أن مدد الخدمة السابقة فى الحكومة تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة ، كما جاء بالبند الرابع منه « تقدر الدرجة والمرتب عند عمل حساب مدد الخدمة السابقة على أساس ما كان يستحقه الموظف من مرتب ودرجة فى التاريخ الفرضى لبداية خدمته على أساس مؤهله العلمى وطبيعة الوظيفة فى ذلك التاريخ وافترض ترقيته كل خمس سنوات ، من المدة المحسوبة » ، ثم صدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية فى ٣٠ من فبراير سنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجات والمرتب وأقدمية الدرجة ، ناصا فى البند ١ من المادة الثانية منه على أن « مدد العمل السابقة فى الحكومة أو فى الأشخاص الادارية العامة ذات الميزات المستقلة تحسب كاملة ، سواء كانت متصلة أو منفصلة متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها وفى نفس الكادر » . ولم يقيد قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ولا القرار الجمهورى الصادر فى ٣٠ من فبراير سنة ١٩٥٨ المشار اليهما حصول الضم بأى قيد خاص بفترة انقطاع الموظف عن عمله الحكومى ، على خلاف قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ و ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، اذ اشترط الأول الا تزيد مدة ترك العمل على سنتين ، واشترط الثانى الا تزيد تلك المدة على خمس سنوات ، وكشفت المذكرة الايضاحية للقرار المذكور عن الحكمة من ضم مدد الخدمة السابقة ، فذكرت « أنها تقوم على فكرة أساسية هى الافادة من الخبرة التى يكتسبها المرشح خلال المدة التى يقضيها ممارسا لنشاط وظيفى أو مهنى سابق على تعيينه بالحكومة أو إعادة تعيينه بها ، تلك الخبرة التى ينعكس أثرها على وظيفته الجديدة ، الأمر الذى يقتضى عدم اهدار هذه المدة عند تعيينه فى الحكومة ، ولذلك فقد أصدر مجلس الوزراء فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ القواعد والشروط التى يجب على أساسها حساب تلك المدد » . وهذه الخبرة التى يفترض للشارع أن المرشح للتعيين قد اكتسبها خلال فترة عمله السابق سواء فى الحكومة أو خارجها تتنلقى مع وضعه عند إعادة تعيينه فى خدمة الحكومة تحت الاختبار ،

اذ افترض الشارع أن مدة الخدمة السابقة قد اكسبته الصلاحية اللازمة للتعين ، بما يعنى بعد ذلك عن وضعه تحت الاختبار ، مادام المقصود من الاختبار هو التحقق من صلاحية الموظف للاضطلاع بمهام وظيفته .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٤٧٣)

المبدأ :

تعين موظف له خدمة سابقة باليومية على احدى الوظائف الداخلة في الهيئة — عدم جواز قياس حالته على حالة موظف أعيد تعيينه في ذات الوظيفة الدائمة وبدرجته السابقة — تعيين الأول تحت الاختبار وفقا لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ دون الثاني الذي قضى فترة الاختبار عند تعيينه الأول .

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بالغاء القرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة لعدم قضائه مدة الاختبار على مايرام قياسا على الحالة التي فصلت فيها هذه المحكمة في الطعن رقم ٨٢ لسنة ٤ قضائية بجلسته ٢٧ من يونية سنة ١٩٥٩ يكون قد بنى قضاءه على قياس وقس على غير محل ذلك أن الحالة التي غصلت فيها المحكمة في الطعن المذكور انما هى حالة مدرسة كانت معينة في الدرجة السادسة وقضت مدة الاختبار في هذه الوظيفة فعلا على مايرام ثم استقالت وبعد فترة أعيدت الى ذات الوظيفة والدرجة بعد الاطلاع على تقاريرها في مدة خدمتها السابقة والتي سبق أن قضت مدة الاختبار فيها فلم يكن من السائغ عند اعادتها الى ذات الوظيفة والدرجة وضعها تحت الاختبار مرة أخرى ، ذلك أن وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون الا عند تعيينه لأول مرة ، أما الحالة المعروضة موضوع الطعن الحالي فان المدعى ما كان يوما معينا في وظيفة من الوظائف داخل الهيئة قبل تعيينه في مصلحة الضرائب في الدرجة الثامنة بعد اجتيازه امتحان المسابقة الذي

عقده ديوان الموظفين ، ومدة خدمته السابقة انما كانت على درجة من درجات كادر العمال لا ينطبق عليها حكم المادة ١٩ من قانون نظام الموظفين ، ولا يغير من الامر شيئاً أن يكون له الحق في ضمها كلها أو بعضها طبقاً للمادة ٢٤ من هذا القانون والقرار الجمهوري الصادر بتنفيذها .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٤٧٤)

المبدأ :

الموظفون المعينون على وظائف دائمة — سريان الاحكام الخاصة بفترة الاختيار المنصوص عليها في الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم في هذه الوظائف — عدم سريتها على مدة الخدمة السابقة التي يقضونها في غيرها من الوظائف — لا يغير من ذلك جواز ضمها كلها أو بعضها في تقدير الدرجة أو المرتب أو اقدمية الدرجة وفقاً للتواعد المقررة في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

مما لا يحتمل الجدل أن احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة لا تمتد الى عمال اليومية سواء منهم من كانت تسرى عليه احكام كادر العمال أو غيرهم ، وانما تسرى عليهم احكامهم الخاصة . فهذا القانون انما وضع لتسرى احكامه على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين والمستخدمين الخارجين عن الهيئة ولكل من هاتين الطائفتين احكام خاصة فصلها القانون المذكور ، ومادام الامر كذلك فان الاحكام الخاصة بمدة الاختبار التي نص عليها القانون المذكور في المادة ١٩ منه مقصور تطبيقها على الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين الذين تسرى عليهم احكام الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم التي يقضونها في هذه الوظائف دون غيرها من المدد التي يقضونها في غير هذه الوظائف الدائمة حتى ولو كان من الجائز حسابها كلها أو

بعضها في تقدير الدرجة أو المرتب وأقدمية الدرجة طبقا للاحكام المادة ٢٤ من القانون سالف الذكر والقرار الجمهورى الصادر تنفيذا لها اذ لا ارتباط بين جواز حساب مدد عمل سابقة سواء في الحكومة أو في المؤسسات أو الاعمال الحرة في تقدير الدرجة أو المرتب أو أقدمية الدرجة وبين تعيين الموظف لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر في وظائف الكادرين المالى والادارى والكادرين الفنى والمتوسط والكتابى طبقا لما تقضى به المادة ١٩ من القانون المشار اليه ، ذلك أن لكل من المادتين ١٩ ، ٢٤ من قانون الموظفين مجالها ، ومادام أن فترة الاختبار فترة زمنية فعلية اراد المشرع أن يظل الموظف في أثنائها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومى المسند اليه بما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين فان هذه المدة يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية في ذات الوظيفة الداخلة في الهيئة التى يعين أو يعاد تعيينه فيها بصرف النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها في تقدير الدرجة والمرتب أو أقدمية الدرجة .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٢)

قاعدة رقم (٤٧٥)

المبدأ :

المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — القصد منها —
الوقوف على مدى صلاحية الموظف الذى يعين لأول مرة في أدنى الدرجات بخدمة الحكومة — انتهاء هذه الحكمة في حالة موظف له مدة خدمة سابقة تربو على السنتين وثبتت صلاحيته للعمل ، ثم أعيد تعيينه في ذات الكادر وينفس الدرجة — أساس ذلك وأثره : بطلان قرار فصله وفقا لنص المادة ١٩ سالف الذكر .

ملخص الحكم :

أن فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (١٩) من القانون ٢١٠

لسنة ١٩٥١ انما القصد منها الوقوف على مدى استعداد الموظف ، الذي يعين لأول مرة في أدنى الدرجات بخدمة الحكومة ، للوظيفة التي عين فيها ، فإذا كان لهذا الموظف مدة خدمة سابقة في الحكومة تربو على السنتين وثبتت صلاحيته للعمل ثم أعيد تعيينه في ذات الكادر وب نفس الدرجة فان الحكمة التي تغياها المشرع من وضع الموظف تحت الاختبار تكون منتفخة في هذه الحالة .

ومن حيث أن الحال في شأن المدعى وأن كان قد عين بالطريقة التي تتبع في التعيين بخدمة الحكومة لأول مرة الا أن ذلك لاينفي أن له خدمة سابقة في الحكومة تربو على السنتين وانتهت بالاستقالة ، فلا يجوز اذن أن يعاد اختباراه طبقا للمادة (١٩) المشار اليها طالما أن تعيينه الأخير هو في حقيقته إعادة تعيين في نفس الكادر وذات الدرجة انتي كان معينا عليها من قبل ولا خلاف في طبيعة العمل السابق عنه في العمل اللاحق ، فتعيينه السابق كان على الدرجة الثامنة بالكادر الكتابي وكذلك كان تعيينه الأخير وكان هذا التعيين في ظل قانون لا يعرف سوى الدرجات الحالية موزعة بين الكادرات الأربعة ، والمدعى حاصل على دبلوم التجارة المتوسطة ، وكان على جهة الادارة أن تضمه في العمل الذي يتفق وتخصصه من بداية تعيينه وهذا ما فعلته اخيرا .

ومن حيث أن المادة (١٩) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هي استثناء من الاصل وقيد وضعه المشرع على من يعين لأول مرة بخدمة الحكومة وفي أدنى الدرجات ومن ثم فلا يجوز التوسع فيه ولا حمله على غير ما هدف اليه المشرع وكان على جهة الادارة حيال المدعى أن تسلك الطرق المعتادة المنصوص عليها في القانون لانهاء خدمة الموظف فان هي لجأت في الحالة المعروضة الى فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة (١٩) المشار اليها فقد أخطأت تطبيق القانون تطبيقا صحيحا مما يعيب القرار الصادر بالفصل ويبطله وذلك على الاساس الذي قام عليه .

قاعدة رقم (٤٧٦)

المبدأ :

ضم مدة خدمة سابقة في الحكومة تزيد على فترة الاختبار —
عدم اعتبار ذلك تعيينا جديدا في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ — الاعفاء من قضاء فترة الاختبار في هذه الحالة — منوط
بتوافر شرطين : الأول — تعيين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر،
والثاني — أن يكون التعيين في ذات الوظيفة أو في الأقل في وظيفة
متفقة في طبيعتها مع الوظيفة الجديدة — تخلف هذين الشرطين أو
أحدهما — يجعل إعادة التعيين تعيينا لأول مرة في حكم المادة ١٩ سالفة
الذكر .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان من المقرر أنه إذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة
في الحكومة تزيد على فترة الاختبار ، ثم أعيد تعيينه فيها ، فإن هذا
لا يعتبر تعيينا جديدا في حكم المادة ١٩ إلا أن هذا التقييم ليس على
إطلاقه بل يجد حده الطبيعي في لزوم أن تقضى مدة الخدمة السابقة
في ذات الوظيفة أو الدرجة الداخلة في الهيئة التي يعين فيها الموظف
أو يعاد تعيينه فيها بقطع النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل
سابقة يجوز حسابها في تقدير الدرجة والمرتب أو أقدمية الدرجة ذلك
أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدة الخدمة
السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك — وينبنى على الإيضاح السالف
أن هناك شرطين ينبغي توافرها حتى يعفى الموظف من قضاء فترة
اختبار جديدة أولها أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر
وثانيهما أن يكون تعيينه الجديد في ذات الوظيفة أو في الأقل أن تكون
الوظيفة السابقة متفقة في طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة ، فإن تخلف
الشرطان المذكوران كلاهما أو أحدهما فإن تعيين الموظف في الوظيفة
الجديدة يعتبر تعيينا لأول مرة في حكم المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة
١٩٥١ سالفة الذكر ، ويتمين على الموظف أن يقضى فترة اختبار جديدة

لقيام الموجب لها لتوافر الحكمة التي تنفيها الشارع من وراء تقرير
فترة الاختبار .

(طعن رقم ١٠١٦ — لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

وضع الموظف المعين لأول مرة في المرتبة الرابعة من الوظائف
العالية ، تحت الاختبار في الفترة الزمنية المقررة قانونا — يستوى فيه
الموظف الذي يعين أول مرة في خدمة الحكومة أو ذلك الذي يكون له
مدة خدمة سابقة متى كانت في غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت هذه
المدة في حساب اقدمية الدرجة العالية — لكل من نظام الاختبار وقواعد
ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه — ثبوت إن للموظف
مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالي قضيت بالحكومة وتحت
رقابتها وإشرافها اضطلع خلالها بأعمال هي بعينها أعمال الوظيفة
الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها يعفيه من فترة الاختبار متى
كانت المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار — اختلاف الكادرين
لا يمكن أن ينفي حقيقة الواقع في مثل هذه الحالة — تخفيه في الترقية
بالأقدمية على أساس أنه لم يكن قد أمضى فترة الاختبار — غير جائز .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان الاصل طبقا للقواعد المتقدمة هو وضع الموظف المعين
لأول مرة في المرتبة الرابعة من الوظائف العالية تحت الاختبار في
الفترة الزمنية المقررة قانونا لا مكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام
بأعمال الوظيفة المستدة اليه لا يختلف في ذلك الموظف الذي يعين أول
مرة في خدمة الحكومة أو ذلك الذي يكون له مدة خدمة سابقة متى كانت
في غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت له تلك المدة في حساب اقدمية
الدرجة العالية التي عين لها لأول مرة ، وذلك لأن لكل من نظام
الاختبار وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه —
لئن كان هذا هو الاصل مما يستتبع امتناع ترقية مثل هذا الموظف خلال

فترة الاختبار وقبل أن يستقر وضعه بالقرار الذي يصدر بتقرير صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة التي عهد بها إليه ، إلا أنه إذا تبين أن الموظف الذي كان له مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالى قد قضى هذه المدة فى خدمة الحكومة وتحت رقابتها وأشرافها مضطعاً بأعمال هى بعينها أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها وكانت تلك المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار فإنه لا يتصور فى هذه الحالة إخضاع مثل هذا الموظف لنظام الاختبار للتحقق من صلاحيته للقيام بأعمال ثبت بالفعل صلاحيته للقيام بها لأن صلاحية الموظف فى هذه الحالة للقيام بأعمال الوظيفة الجديدة التى هى ذات أعمال الوظيفة السابقة تكون قد ثبتت خلال فترة خدمته السابقة ولم تعد بالادارة حاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل ذلك .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/١٢/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٤٧٨)

المبدأ :

مناط الاعفاء من الاختبار توافر شرطين : أن يعين فى ذات الدرجة وذات الكادر — وأن يعين فى ذات الوظيفة أو فى وظيفة متفقة فى طبيعتها مع وظيفته اللاحقة — مثال .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه ولئن كان من المقرر أنه إذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة فى الحكومة تزيد على فترة الاختبار ثم أعيد تعيينه بها ، فإن هذا لا يعتبر تعييناً جديداً فى حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ إلا أن هذا التعميم ليس على إطلاقه بل يجب حصره الطبيعى فى لزوم أن تقضى مدة الخدمة السابقة فى ذات الوظيفة أو الدرجة التى يعين فيها الموظف أو يعاد تعيينه فيها ذلك إن

نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك وأنه لذلك يجب توفر شرطين حتى يعفى الموظف من قضاء فترة اختبار جديدة أولهما أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر وثانيهما أن يكون تعيينه في ذات الوظيفة أو في الأقل أن تكون الوظيفة السابقة متفقة في طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة .

ومن حيث أنه باستظهار حالة المدعى يبين أنه قد أعيد تعيينه في الدرجة السادسة الادارية بالكادر العالي وهي الدرجة ذاتها التي كان مينا عليها بوزارة العدل وفي الكادر ذاته كما وأن عمله في الوظيفة التي كان يشغلها وهي وظيفة أمين سر يتمثل في القيام بأعمال قلم الحفظ والمطالبة وهي لا تختلف في طبيعتها مع أعمال وظيفته الجديدة التي تنصب على مراجعة الاستمارات المقدمة من صاحب العمل على المستندات التي تثبت بدء نشاطه واستخراج شهادات التأمين على السيارات خاصة وأن أعمال الوظيفتين تدخل في الاطار العام للوظائف الادارية ذات الطابع المتماثل ويؤيد ذلك أن الجهة الادارية التي أعيد تعيينه بها اعتدت بهذا المفهوم فلم تر وجها لقضاء المدعى لفترة اختبار جديدة لا تقل عن سنة فأصدرت قرارا في ٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ برقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته الى الدرجة السادسة الادارية (نظام جديد) يعد أقل من أربعة شهور من تاريخ اعادة تعيينه بها .

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٥)

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختيار :

قاعدة رقم (٤٧٩)

المبدأ :

تعيين الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز — لا يعتبر تعيينا نهائيا باتا ، بل هو تعيين تحت الاختبار وفقا لنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة — أساس ذلك أن هذا التعيين لا يعتبر احاطة تعيين وإنما هو

تعيين لأول مرة ، وإن ضم سنة الامتياز الى مدة الخدمة يعتبر تسوية
فرضية ليس من شأنها أن يمتدى أثرها الى تعطيل الحكمة التي قسام
عليها نص المادة ١٩ سلكة الذكر .

ملخص الحكم :

إذا كان الطبيب قد عين لأول مرة في وزارة الصحة ، فإن تعيينه
يدخل في نطاق تطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
بشأن نظام موظفي الدولة . ومقتضى ذلك أن تعيينه لا يكون في مدة
الاختبار المنصوص عليها في المادة المذكورة نهائيا باتا . والقول بأن
تطبيق المادة المشار اليها قد انتهى موعده بالنسبة للمدعى لأن له مدة
خدمة سابقة تصاف الى خدمته بوزارة الصحة وهي المدة التي قضاها
كطبيب امتياز ، هذا القول يبدو غير صحيح ، لأن تعيينه في وزارة
الصحة بعد انقائه سنة الامتياز لا يبدو أنه اعادة تعيين ، وإنما يبدو
تعيينا لأول مرة . ولأنه إذا صح أن سنة الامتياز تضم الى مدة خدمته
في وزارة الصحة ، فإنه ليس من شأن هذه التسوية الفرضية أن يمتدى
أثرها الى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ سلكة البيان ،
أو انشاء قرينة قاطعة في صالح الموظف على اكتسابه الصلاحية للبقاء
في الوظيفة ، فنظام الاختبار له مجاله الواجب اعماله فيه . ولضم مدة
الخدمة السابقة مجال آخر . واعمال المجال الآخر بالنسبة الى الموظف
المعين تحت الاختبار لا ينتج أثره الى بعد انضمام الوضع في المجال
الأول وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

(طعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٦)

رابعا : الموظف المبعوث لا يوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثة :

قاعدة رقم (٤٨٠)

المبدأ :

مساواة الموظف المبعوث من كل الوجوه بالموظف القائم فعلا على
اعباء الوظيفة — استمرار ايفاء الموظف المبعوث في بعثته أمر لا يعد

انتهاء فترة الاختبار المقررة قانونا يحمل في طياته توافر التاميل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفة العامة - لا مجال لاشتراط وضعه تحت الاختبار بعد عودته من البعثة .

ملخص الحكم :

... ومقتضى هذه النصوص هو اعتبار الموظف عضو البعثة شاغلا للدرجة خلال مدة البعثة وحساب هذه المدة في الأقدمية وفي استحقاق العلاوة وفي الترقية ، ومن ثم يكون المشرع قد ساواه من هذه الوجوه بالموظف القائم فعلا على اعباء الوظيفة ، كما أن استمرار ايفاد الموظف المبعوث في بعثته الى ما بعد انتهاء فترة الاختبار المقررة قانونا يحمل في طياته توافر التأهيل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفة العامة مما لا يدع مجالا بعد ذلك لاشتراط وضعه تحت الاختبار في الوظيفة التي يقوم عليها بعد عودته من البعثة حتى يمكن النظر في توقيته . وبناء على ذلك واذا كان القرار المطعون فيه قد تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة في القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا الى أنه لم يكن قد أمضى بعد فترة الاختبار فان القرار المذكور يكون قد جاء مخالفا للقانون . واذا كان الحكم المطعون فيه قد قضى بإلغاء ذلك القرار فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة فانه يكون قد أصاب صحيح القانون مما يضمن معه رفض الطعن والزام الجهة الادارية مصروفاته .

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

خامسا : تعيين أحد مدرسي التعليم الخاص يخضع لقضاء فترة الاختبار

قاعدة رقم (٤٨١)

المبدأ :

تعيين لأول مرة - تعيين أحد مدرسي المدارس الخاصة الخاصة بالمعاقمين - كشروط لقضاء فترة الاختبار .

ملخص الفتوى :

إن المتظلمة قضت مدة عملها السابقة بمدرسة خاصة معانة بالتلميذ ، والمدرسة الخاصة المعانة بالتلميذ — طبقا لأحكام قوانين التعليم الخاص المتعاقبة — تعتبر مؤسسة خاصة مملوكة لأفراد أو جماعات وغير مملوكة للدولة ، وموظفو هذه المدارس لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما يرتبطون بأصحاب المدارس بمقتضى عقود عمل فردية تخضع لأحكام قانون العمل ومن ثم لا تتوافر في هذه الحالة الشروط اللازم توافرها لعدم خضوع الموظف فترة الاختبار ، وبالتالي يتعين أن يكون تعيين المتظلمة الذى تم في أول أبريل سنة ١٩٥٨ في الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر بالتظلمة للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى ٧١٠ في ١/٨/١٩٦٥)

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فور انتهاء السنة الأولى قرار بفصل العامل أو تثبيته :

قاعدة رقم (٤٨٢)

المبدأ :

نص المادة العاشرة من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البريد — من مقتضاه أن فترة الاختبار تمتد سنة ثانية دون حاجة الى صدور قرار بذلك من الجهة الإدارية مادامت هذه الجهة لم تصدر فور انتهاء السنة الأولى قرارا بفصل الموظف أو تثبيته .

ملخص الحكم :

يستفاد من نص المادة العاشرة من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر ، بادىء الرأى أن أمد فترة الاختبار ومدها سنة — وجواز مدتها سنة أخرى كل ذلك من قبيل

الانتظام المقررة لصالح جهة الادارة ذاتها ويراد به ضمان انتظام المرفق على نحو يحقق غرضه ، وكمال تأديته للرسالة التي نيظت به ويسررتب على هذا النظر حتما ان هذه الفترة تمتد سنة ثانية دون حاجة الى صدور قرار بذلك من الجهة الادارية مادامت هذه الجهة لم تصدر قرارا فور انتهاء السنة الأولى بفصل الموظف ، ان لم يتبين لها صلاحيته ، أو بتثبيته اذا أمضى مدة الاختبار على وجه يشهد له بالصلاحيية للمقاء ذلك أن سكوت جهة الادارة بعد انتهاء السنة الأولى دون اصدارها قرارا بفصل الموظف — يعتبر بمثابة قرار ضمنى بمد مدة الاختبار سنة أخرى .

(طعن رقم ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٤)

سابعا : عند التعيين بالهيئة العامة للتأمين الصحي لا اعتداد بأى فترة اختبار قضيت بجهات أخرى :

قاعدة رقم (٤٨٣)

المبدأ :

تعيين العامل لأول مرة في الهيئة العامة للتأمين الصحي — وجوب قضاء مدة الاختبار المقررة — لا اعتداد في ذلك بأى مدة عمل يكون العامل قد قضاها في جهة أخرى في ظل نظام مختلف عن نظام الهيئة .

ملخص الحكم

١٠ يتضح من المذكرة الايضاحية لقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨ بأصدار لائحة نظم العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي، انه زوى عند اعداد هذه اللائحة أن يوضع لهؤلاء العاملين نظام خاص مختلف عن نظام العاملين بالدولة ومختلف كذلك عن نظام العاملين بالقطاع العام ، يتفق وطبيعة العمل بالهيئة ويساعد على أداء أحسن مستوى للخدمة المطلوبة منها وبأقل نفقات ، ومن ثم فانه لا وجه للاعتداد في قضاء مدة الاختبار الواجب قضاؤها عند التعيين لأول مرة في وظائف الهيئة ، بأى مدة عمل قد قضيت في جهة أخرى في ظل نظام

قانوني مختلف عن النظام الذى تضمنه الهيئة . كما لا وجه للاستدلال فى تأويل وتطبيق ما قضت به المادة العاشرة من قرار رئيس الجمهورية بإلحاح نظام العاملين بالهيئة ، من وضع من يعينون بها لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة ، بما سبق أن قضت به هذه المحكمة فى صدد تطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، من اعفاء من سبق لهم قضاء فترة الاختبار وثبتت صلاحيتهم للعمل ، من قضاء فترة اختبار جديدة ، اذا ما أعيد تعيينهم فى وزارات ومصالح وإدارات الحكومة فى ذات درجاتهم السابقة أو فى وظائف تتساوى فى مستواها ومسئولياتها مع وظائفهم السابقة ، لا وجه لهذا الاستدلال باختلاف النظام القانوني الذى تطبقه الهيئة على العاملين بها ، وتقوم اختلاف هذا النظام فى حالة اعادة تعيين العاملين بوزارات ومصالح وإدارات الحكومة فى ذات درجاتهم ووظائفهم السابقة ، ولأنه لا محل لقياس حالة المدعى على الحالات التى صدرت بشأنها الأحكام المنوه عنها ، لأن المدعى لم يعين بالهيئة فى ذات الدرجة التى كان يشغلها فى وزارة الصحة — على نحو ما تطلبت الأحكام — وإنما عين فى وظيفة تعلق فى درجاتها ومستواها وظيفته السابقة .

(طعن رقمى ٨٢ ، ٢٧٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/١٩)

ثامنا : تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المقصاة بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية :

قاعدة رقم (٤٨٤)

المبدأ :

أن حكم الفقرة التى أضافها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ إلى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط فى القوات المسلحة ليس بذات أثر رجعى — هذا الحكم يقوم على التوازى فى الزمن بين فترة الاختبار فى الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط — مدة الخدمة كضابط احتياط التى تعتبر كأنها قضيت بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية .

ملخص الحكم :

لا وجه للتحدى بحكم الفقرة التى أضافها القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣ الى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط فى القوات المسلحة فانه فضلا عن أن تلك الفقرة (التى اعتبرت مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعمين تحت الاختبار) قد أضيفت بعد تاريخ صدور القرار المطعون فيه وهى ليست بذات أثر رجعى ، فان الحكم السدى استحدثته الفقرة المذكورة يقوم على التوازى فى الزمن بين فترة الاختبار فى الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط بالقوات المسلحة اذ تنص على أن « تحتفظ مصالح الحكومة والمؤسسات والشركات والهيئات الأخرى لضباط الاحتياط بوظائفهم وعلاواتهم الدورية وترقياتهم أثناء فترات استدعائهم وفقا لأحكام هذا القانون وتعتبر مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعمين تحت الاختبار » وهذا النص قاطع فى دلالته على أن مدة الخدمة كضباط احتياط التى تعتبر كأنها قضيت بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعمين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية وذلك بأن يكون الموظف المعين بوظيفة مدنية تحت الاختبار قد استدعى للخدمة كضباط احتياط قبل انتهاء فترة اختياره أو أن يكون المستدعى للخدمة كضباط احتياط قد صدر أثناء قيامه بتلك الخدمة قرار بتعيينه فى إحدى الوظائف المدنية تحت الاختبار ففى كلتا الحالتين تعتبر مدة خدمة الاحتياط بالقوات المسلحة الموازية فى الزمن لفترة الاختبار كأنها قضيت بنجاح فى الوظيفة المدنية حتى لا يضر المستدعى للخدمة كضباط احتياط من وجوده بتلك الخدمة وحمله شرف أدائها أما فى حالة التعمين تحت الاختبار بعد انقضاء الخدمة كضباط الاحتياط فلا يكون ثمة مجال لتطبيق حكم الفقرة المشار إليها .

قاعدة رقم (٤٨٥)

المبدأ :

حساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط ضمن فترة الاختبار —
أن القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط
بالقوات المسلحة قد خلا من أى نص — قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢
لسنة ١٩٦٤ — يقضى بحساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط الاحتياط
ضمن فترة الاختبار — هذا الحكم يسرى بآثره المباشر على السقاتع
والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه .

ملخص الحكم :

لايجدى المدعى التمسك بأحكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩
في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة ذلك أن هذا
القانون قد خلا من أى نص — قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢ لسنة
١٩٦٤ — يقضى بحساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط الاحتياط
ضمن فترة الاختبار ولو أراد المشرع تقدير مثل هذا الحكم لما أموزه
النص ، أسوة بما ورد بنص المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة
١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية ، وطالما أن المشرع قد أمسك عن إيراد
نص مماثل فلا يجوز أصلا أعمال القياس أو تأويل بعض أحكام
القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر تحميلها فوق ما تحتل اذ
لكل من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩
مجاله المرسوم . ويؤكد ذلك أن المشرع لم يستحدث مثل هذا الحكم
الا بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٢ لسنة
١٩٦٤ حيث نص صراحة على اعتبار مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها
قضيت بنجاح اذا كان التمين تحت الاختبار كما أشارت المذكرة
الإيضاحية لهذا القانون على أن هذا التعديل قصد به أن يكفل تحقيق
ضمانات أوفى لضباط الاحتياط للحفاظ على حقوقهم في وظائفهم
الخدمية ، وهذا واضح الدلالة على أنه ما كان يجوز قبل صدور هذا
القانون حساب مدة الاستدعاء لخدمة الضباط الاحتياط ضمن فترة

الاختبار ومن ثم فان هذا الحكم يسرى بأثره المباشر على الوقائع والمرائر القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يرتد هذا الاثر المباشر الى الواقعة المعروضة والتي يظل وضع المدعى بشأنها محكوما بنص الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(طعن رقم ٦٧٥ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣)

تاسعا : فترة الاختبار بالنسبة للمجنّد :

قاعدة رقم (٨٦)

المبدأ :

فترة الاختبار بالنسبة للموظف الذي يرشح للتعين أثناء تجنيده — تبدأ منذ تاريخ تسلمه لآعمال الوظيفة وممارسته لها فعلا وليس من تاريخ صدور قرار التعين فيها .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفني العالي والاداري ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الفني المتوسط في الدرجتين السابعة أو الثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها .

ويكون التعيين في وظائف الكادر الكتابي في وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة .

ويكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » وتنص المادة ١١ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت

الاختبار وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه واسانيده » ، وتتنص المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية على أنه « يجوز للمجنّد أن يتقدم للتوظف فى وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية العامة ، ويكون وجوده فى التجنيد بعد التعيين فى حكم الاعارة » .

ويستفاد من هذه النصوص أن المشرع يشترط للتعين فى الوظائف المشار إليها فى الفقرتين الأولى والثانية من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليها قضاء فترة تحت الاختبار لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين ، بحيث إذا لم يجتز الموظف هذه الفترة على نحو مرض فصل من وظيفته ، وحكمة هذا الشرط هى ضمان اختبار أصلح العناصر لشغل الوظائف . وقد رسم المشرع فى المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لذلك القانون طريقة التحقق من صلاحية الموظف خلال هذه الفترة فأوجب على الرئيس المباشر أن يدون ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وأن يعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى له فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا موضحا به رأيه واسانيده . وغنى عن البيان أن اختيار الموظف على هذا النحو للتحقق من صلاحيته لشغل الوظيفة يقتضى أن يمارس أعمال الوظيفة فعلا طيلة فترة الاختبار فان أسفر الاختبار عن نجاحه عين نهائيا والا فصل من وظيفته .

وإذا كان الموظف الذى يعين أثناء فترة تجنيده لا يمارس أعماله وظيفته اثناء تلك الفترة ، فلا يتاح لجهة الادارة تقدير درجة كفايته ولا مدى صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة التى أسندت اليه ، ومن ثم فلا يجوز حساب فترة الاختبار من تاريخ صدور قرار التعيين أثناء تأدية واجب الخدمة الوطنية وانما تحسب هذه الفترة ابتداء من تاريخ ممارسة أعمال الوظيفة فعلا بعد انقضاء مدة التجنيد ، أما مناص عليه المشرع فى المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية من اعتبار المجنّد الذى يعين أثناء تجنيده فى حكم المعار فانه لا يعنى سوى

تحديد وضع الموظف في هذه الحالة بعد تخويله حق التعيين في الوظائف أثناء فترة التجنيد ، ولا أثر لهذا النص في خصوص ما تضمنه قانون نظام موظفي الدولة من تنظيم الاختبار تمهيدا للتعيين على النحو المبين بالمادة ١٩ منه . وعلى هذا فإن فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة ٣/١٩ من قانون نظام موظفي الدولة تبدأ بالنسبة لمن يمينون أثناء تجنيدهم من تاريخ تسلم أعمال الوظيفة وممارستها فعلا لا من تاريخ صدور قرار التعيين .

(فتوى ٣٢٠ في ١٠/٥/١٩٥٩)

عاشرا : اسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التي تقضى كفترة اختبار عند بدء التعيين :

قاعدة رقم (٤٨٧)

المبدأ :

وقف العامل عن العمل أثناء فترة الاختبار — اسقاط مدة الوقف عن العمل من مدة الاختبار .

ملخص الحكم :

أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص في المادة (١٥) منه على أنه « فيما عدا الميعنون بقرار من رئيس الجمهورية يوضع الميعنون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل وتتقرر صلاحيتهم في خلال فترة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شؤون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة » وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الاخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار .

(طعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٣)

حادى عشر : موقف الموظف فى فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٤٨٨)

المبدأ :

مدة الاختبار — المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأنها ، والمادة ١١ من المرسوم الصادر باللائحة التنفيذية لهذا القانون — موقف الموظف أثناء فترة الاختبار — مطلق ولا يستقر الا بعد قضائها وانحسام موقفه بقرار من الادارة بصلاحيته للبقاء فيها او عدم صلاحيته — اثر ذلك امتناع الترقية خلال فترة الاختبار .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة فى أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الفنى المتوسط فى الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الكتابى فى وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة وذلك مع عدم الاخلال بما جاء فى الفقرة الاخيرة من المادة ٤٠ ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وستين على الاكثر » ومدة الاختبار على ما سبق أن قضت به هذه المحكمة هى فترة زمنية فعلية اراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الادارية واشرافها المباشر لا مكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومى المسند اليه وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته وما يتطلبه من استعداد خاص لاتصال ذلك بالمرق العام ويؤيد قضاء هذه المدة مانصت عليه المادة ١١ من المرسوم الضاهر فى ١٢ من يناير ١٩٥٧ باللائحة التنفيذية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة من أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار ، وذلك على النموذج الذى يحده ديوان الموظفين وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى للرئيس المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريراً على النموذج سالف الفكر موضحاً به رأيه واسانيده ومقتضى هذا أن

تعيين الموظف لا يكون في مدة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نهائيا باتا ، بل أن بقاؤه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقضائه فترة الاختبار على مايرام أى أن موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفى معلق اثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانونى في الوظيفة الا بعد قضاء الفترة المذكورة وانضمام موقف الموظف بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الامر معلقا على هذا النحو وكان قضاء فترة الاختبار على ما يرام شرطا لازما للبقاء في الوظيفة، فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة ، اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفائه من فترة الاختبار التي لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا وبالاقرار له بالكفاية وبصلاحيته قبل الاوان مع انه لم تكتمل له اسبابها واخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وبذلك يدل الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة في فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذ ماثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح باستمراره في الخدمة .

(طعن رقم ١٠١٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

قاعدة رقم (٤٨٩)

المبدأ :

المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وضع الموظف القانونى اثناء فترة الاختبار — وضع وظيفى معلق — الصلاحية تتخصص بالزمان ونوع العمل المسند اليه — هي ليست صفة لازمة بل قد تزائل صاحبها — هي شرط لازم للبقاء في الوظيفة — امتناع الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح — المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا تغير القواعد المقررة لنظم مدد الخدمة السابقة من ذلك — لهذه القواعد مجالها الخاص في التطبيق ولا يتعدى اثرها نطاق التسوية التي تتم على مقتضاها .

ملخص الحكم :

نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بموظائف الكادرين الفني العالي والاداري . ويكون التعيين في وظائف الكادر الفني المتوسط في الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها . ويكون التعيين في وظائف الكادر الكتابي في وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة وذلك مع عدم الاخلال بما جاء بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ — ويكون التعيين في الوظائف المشار إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فإذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته — كما نصت المادة ٢٤ من القانون المذكور على أنه إذا كان للمعينين في الخدمة مدد عمل في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة المشار إليها حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والرتب وأقدمية الدرجة وفقاً للشروط والاوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين وذلك بمراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة السابقة وقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ منظماً لشروط ضم مدد الخدمة السابقة .

ومن حيث انه يبين من مطالعة حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، أنها وضعت لكي تسري على الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء أكانوا مثبتين أم غير مثبتين وهم الذين تسري عليهم أحكام الباب الأول من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومقتضى نص المادة ١٩ المذكورة ان تعيين الموظف لأول مرة في أدنى وظائف الكادر الفني العالي والاداري أو أدنى وظائف الكادر الفني المتوسط والكتابي ينبغي ان يلازمه بالضرورة وضعه تحت الاختبار وإذا كان مقتضى الحكمة التي يقوم عليها هذا الاختبار ان الشارع أراد ان يظل عمل الموظف خلالها تحت نظر الادارة وفحصها ومحورها لمراقبتها واختبارها فقرة من الزمن حتى يتسنى لها بعد ذلك الحكم على مدى صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته وهي على بصيرة

من حقيقة كفايته . فان هذه المدة يجب ان يقضيها الموظف بصفة فعلية في ذات الوظيفة الداخلة في الهيئة التي يعين أو يعاد تعيينه فيها فلا يغنى عنها أية مدة خدمة سابقة كان قد قضاها على غير درجة أو بمكافأة شهرية .

ومن حيث أنه قد سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة هي شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ، يجرى اعماله طوال فترة الاختبار ، وان مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه المدة ساغ فصله (ويقع الفصل في هذه الحالة نتيجة تخلف شرط من الشروط الملحق عليها مصير التمييز) ولما كانت صلاحية الموظف بتخصص بالزمان ونوع العمل المسند اليه ، فان المرجع في تقرير هذه الصلاحية هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من امرها في الماضي ، لان الصلاحية ليست صفة لازمة بل قد ترايل صاحبها ، وقد تختلف باختلاف نوع العمل المنظور الى الصلاحية فيه .

وواضح مما تقدم ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفي معلق أثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام الموقف بقرار من الجهة الادارية من حيث صلاحية البقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الامر معلقا على هذا الوضع ، وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء في الوظيفة فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستمرار وضع الموظف بصفة نهائية بلجتيازه بنجاح تكون مستتمة اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التي لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا ، والافرار له بالكفاية وبالصلاحية قبل الاوان ولما تكتمل له اسبابها بعد واخمسها يحصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن ، وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة في تثبيتته أو في عمله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض قتره للاختبار على وجه هرض يسمح ببقائه في الخدمة ، ولا يغير من هذا

النظر ما نصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من حساب مدد العمل السابق في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ، ذلك أن أعمال أثر هذا الضم في الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار لا يكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولاً للبقاء في الوظيفة بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وليس من شأن التسوية التي تتم في هذه الحالة ان يتعدى اثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمه التي قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط أو القواعد المقررة للترقية أو انشاء قرينة قاطعة في صالح الموظف على اكتسابه في العمل السابقت خبرة ومرارنا في عمله أجديد ولو على خلاف الواقع ، وجمله القول ان نظام الاختبار له مجاله الواجب اعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب اعماله فيه كذلك ، كما ان التسويات التي تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية أن هي الا تسويات فرضية ولا تعارض بين المجالين ، وغاية الأمر أن أعمال المجال الثاني بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج أثره الا بعد انحسام الوضع في المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة ، وعلى مقتضى ما تقدم فليس للموظف الذي مازال في فترة الاختبار بأن يتحدى بأقدميته في الدرجة بضم مدد خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ذلك أنه خلال هذه الفترة يعتبر غير صالح للترشيح للترقية سواء بالاقدمية أو الاختيار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها ، اذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية كما سلف القول ، كما ان المفروض في المرشحين للترقية في الدرجة السادسة في الكادرين الفني العالي والإداري وهي التي تخضع ابتداء لنظام الاختبار الى الدرجة التالية ان يكونوا جميعا في مركز متساو من ناحية استقرار بقائهم فيها ، وهذا لا يتأتى الا بعد انحسام الموقف الملحق وثبوت صلاحيتهم جميعاً بعد قضاء فترة الاختبار تحسبما سلف الايضاح .

قاعدة رقم (٤٩٠)

المبدأ :

موقف الموظف المعين تحت الاختبار — موقف وظيفي معلق — قضاء فترة الاختبار على مايرام شرط لازم لبقائه في الوظيفة — امتناع ترقيته الى درجة أعلى قبل اجتياز فترة الاختبار بنجاح — لا يغير من ذلك نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحساب مدد العمل السابقة كلها أو بعضها في أقدمية الدرجة — لكل من نظام الاختبار وضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب اعماله فيه .

ملخص الحكم :

ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفي معلق اثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعتيق وانحسام الموقت بقرار من الجهة الادارية من حيث صلاحية البقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الأمر معلقا على هذا الوضع وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء في الوظيفة فإن الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التي لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا والاقرار له بالكفاية وبالصلاحية قبل الألوان ولم تكتمل له اسبابها بعد واخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وغلبت الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في تثبيته أو في فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح ببقائه في الخدمة ، ولا يغير من هذا النظر ما نصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من حساب مدد العمل السابقة كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والمرتبة وأقدمية الدرجة ذلك أن اعمال أثر هذا الضم في الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار لا يكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء في الوظيفة بعد قضائه فترة

الاختبار على مايرام وليس من شأن التسوية التي تتم في هذه الحالة أن يتعدى أثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط والقواعد المقررة للترقية . أو انشاء قرينة في صالح الموظف على اكتسابه في العمل السابق خبرة ومرانا في عمله الجديد ولو على خلاف الواقع ، وجملة القول ان نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله السوجب أعماله فيه كذلك ، كما أن التسويات التي تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية ان هي الا تسويات فرضية ولا تعارض بين المجالين ، وغاية الامر ان اعمال المجال الثاني بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج اثره الا بعد انحسام الوضع في المجال الاول وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة، وعلى مقتضى ما تقدم فليس للموظف الذي مازال في فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته في الدرجة بضم مدد خدمة سابقة له ليواصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال هذه الفترة يعتبر غير صالح للترشيح للترقية سواء بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها .

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

قاعدة رقم (٤٩١)

المبدأ :

لائحة المستخدمين المكين في مصالح الحكومة المصدق عليها بالديريتين الصادر في ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ — أوجب ان يقضى الموظف فترة اختبار — بقاء هذا الحكم نافذا في ظل كادر سنة ١٩٣٩ — عدم جواز ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار فعلا وثبوت صلاحيته .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكرينو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق

على لائحة المستخدمين المكين في مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منه نصت على أن « المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الأكثر وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق في رفت هؤلاء الموظفين في أى وقت كان في أثناء مدة الاختبار أو عند إنتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق إلا بناء على تقرير بالخفية من رئيس المصلحة الذى لا يكون راضيا عن أعمالهم » وتتص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ متى انتموا على ما يرضى رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يمينون نهائيا ٠٠ ومفاد هذه الاحكام أن من يمضى مدة الاختبار على ما يرضى الرؤساء يعين نهائيا أى يستمر في الخدمة وأما من لم تحسن الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عند إنتهائها ٠

ومن حيث ان كادر سنة ١٩٣٩ الذى عينت المدعية وتمت الترقية المطعون فيها في ظل العمل بأحكامه لم يرد به نص يقضى بالغاء اللائحة المشار اليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختبار ومن ثم تظل هذه النصوص سارية ونافذة خلال المجال الزمنى للعمل بهذا الكادر باعتبارها من النصوص الخاصة التى لا يجوز الغاؤها أو الخروج عليها الا بنص خاص — ومتى كان ذلك وكانت المدعية قد التحقت بخدمة الحكومة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ وكان قرار الترقية المطعون فيه صدر في ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٥١ قبل مضى سنة على تعيينها وقضائها فترة الاختبار فقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قطيع قضاء فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة تكون مهتمة وليس له أن يتعدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التى ترقى له بضم هذه خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيقه على أساس اقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه فعلا تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها اذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعية حق في الترقية المطعون فيها ٠

(طعن رقم ٧٦٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٣)

قاعدة رقم (٤٩٢)

المبدأ :

امتناع ترقية الموظف المعين تحت الاختبار الى الدرجة التالية قبل
قضاء فترة الاختبار بنجاح .

ملخص الحكم :

ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفي معلق
اتناء فترة الاختبار ، اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد
قضاء فترة التعليق وانحسام الموقف بقرار من الجهة الادارية من حيث
المصلاحية للبقاء فيها أو عدمها . ومتى كان الامر معلقا على هذا النحو،
وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء في الوظيفة ،
فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع
الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة ، اذ يترتب
عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التي
لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا والاقرار له بالكفاية وبصلاحية قبل
الوان لم تكتمل له أسبابها وأخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن
وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون
نظام موظفي الدولة في فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت
لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح باستمراره في
الخدمة .

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

قاعدة رقم (٤٩٣)

المبدأ :

امتناع ترقية الموظف خلال فترة الاختبار — شامل للترقية
بالاقدمية أو الاختيار ، وحتى الترقية الحتمية المبنية على قضاء خمس
عشرة سنة في درجة واحدة بالتطبيق للمادة ٤٠ مكرراً من القانون رقم
٢٢٠ لسنة ١٩٥١ — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

لا يوجد ثمت فارق قانوني ، من حيث المانع من الترقية خلال مدة الاختبار ، بين ترقية تتم بالاقدمية أو بالاختيار وبين ترقية محتمة مبنية على قضاء الموظف خمس عشرة سنة في درجة واحدة بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لأن كليهما ترفع المرقى الى درجة فوق درجته قبل انتهاء فترة الاختبار فتتعطل الحكمة التي من أجلها شرعت هذه الفترة ، ذلك أن القصد من تقرير فترة الاختبار هو التحقق من صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة ، وأرجاء البت في هذه الصلاحية الى ما بعد انقضاء هذه الفترة وهذا الأمر يتعارض مع فكرة الاثابة والتقدير التي تلازم الترقية ولا يتماشى مع بقاء الاختبار حتى نهاية أمده وفضلا عن ذلك فان الترقية الحتمية التي نصت عليها المادة ٤٠ مكررا تتوقف على الا يكون التقريران عن الموظف المنسى بدرجة ضعيف والموظف الموضوع تحت الاختبار لا يقدم عنه تقرير سنوي عن كفايته في العمل ، بل تقرير عن صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

ثاني عشر : عدم جواز اعارة الموظف في فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٤٩٤)

المبدأ :

عدم جواز اعارة الموظف وهو في فترة الاختبار واعتباره ممثلا للجهة المعرة لدى الجهة المستمرة — أساس ذلك أنه لم يثبت بعد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع بآعبائها — مقتضى ذلك عدم جواز اعارة العامل الذي لم يتسلم العمل بعد ولم تثبت صلاحيته لشغل الوظيفة — إذا امتنع العامل عن استلام وظيفته في المهلة المناسبة التي تجديدها جهة الادارة يحق لها اعتبار التمتين كان لم يكن — أساس ذلك تحقيق المصلحة العامة باطلاق يد الجهة الادارية في شغل الوظائف

الخالية حتى لا يتعطل سير المرافق العامة — يترتب على ذلك انه اذا اعتذر العامل عن استلام عمله بحكم ارتباطه بعقد عمل في بلد عربي، فانه لا يجوز الاحتفاظ له بالوظيفة التي عين فيها .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، أنه ينص في المادة ١١ منه على أن « يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة شهور من تاريخ تسلمهم العمل وتقرير صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شؤون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة ، والمستفاد من هذا النص ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار معلق أثناء تلك الفترة حتى يستقر وضعه القانوني في الوظيفة بقضاء فترة الاختبار وتحديد مركزه بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها ، وبهذه المثابة لا يجوز النظر في اعارته وهو في فترة الاختبار واعتباره ممثلاً للجهة المعيرة لدى الجهة المستعمرة في حين انه لم يثبت بعد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع بأعبائها ، وعلى مقتضى ذلك فانه يتمتع اعارة هؤلاءعاملات أصلا مادام الثابت انهن لم يتسلمن العمل ولم تثبت صلاحيتهن لشغل وظائفهن .

انه عن مدى جواز الاحتفاظ لهن بهذه الوظائف ، فانه لما كان التمييز في الوظائف العامة ليس ميزة شخصية غايتها مجرد تحقيق المصالح الشخصية للمعين ، وانما هو في حقيقته يستهدف أولا وقبل كل شيء مساهمة المعين في تسيير المرافق العامة لممارسته لواجبات واختصاصات الوظيفة العامة وهو ما يستتبع بذاته ان يكون التمييز معلقا على شرط تحقيق غايته ، بتسلم المعين لعمل وظيفته في المهلة المناسبة التي تحددها الجهة الادارية ، فان امتنع عن تسلم العمل رغم فوات هذه المهلة حق لها اعتبار التمييز كأن لم يكن حرصا على تحقيق المصلحة العامة باطلاق يدها في شغل الوظائف الخالية حتى لا يتعطل

سير المرافق العامة وترتيباً على ذلك فإن هؤلاء المعينات وقد اعتذرن عن تسلم العمل بحكم ارتباطهن بعقود عمل في بعض للبلاد العربية ، لا يجوز الاحتفاظ لهن بالوظائف التي عينوا فيها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز اعارة هؤلاء العاملات الاحتفاظ لهن بالوظائف التي عينوا فيها .
(ملف رقم ٣٠٣/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٣/٢٦)

ثالث عشر : مدى جواز منح العامل خلال فترة الاختبار الاجازات المقررة :

قاعدة رقم (٤٩٥)

المبدأ :

جواز الترخيص للعامل بالاجازة الوجوبية او التي تقتضيها الضرورة خلال فترة الاختبار .

ملخص الفتوى :

ان قيد عدم الترخيص للعامل باجازة خلال الستة أشهر الأولى من خدمته لم يرد الا بشأن الاجازة الاعتيادية . ومن ثم مادامت الاجازات الأخرى لم تقيد بمثل هذا الحكم يكون من حق العامل الحصول عليها دون انتظار فترة معينة قبل الترخيص بها . وعلى ذلك يجوز الحصول عليها في فترة الاختبار ايضاً . ويجوز ايقاف فترة الاختبار وقطعها والترخيص للعامل بالاجازة الوجوبية أو الاجازة التي تقتضيها الضرورة مع استكمال فترة الاختبار عند عودته ، وعدم توقيته اذا امتدت فترة الاختبار نتيجة قيامه بالاجازة المرحّص له بها طالما ان صلاحيته لم تثبت بعد لشغل ادنى وظائف التعيين .

(ملف رقم ٢٥٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/١٦)

رابع عشر : الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار للسلطة التي تملك التعمين :

قاعدة رقم (٤٩٦)

المبدأ :

الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار الى السلطة التي تملك التعمين .

ملخص الحكم :

أن الرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعمين ، فلها وحدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجيء خاليا من اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٥)

قاعدة رقم (٤٩٧)

المبدأ :

التعمين تحت الاختبار — شرع لمدة محددة يكون مصر الموظف فيها مطلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها خلال مدة الاختبار — الرد في تقدير هذه الصلاحية الى السلطة التي تملك التعمين — حدود سلطتها في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

أن التعمين تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصر الموظف فيها مطلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والتهوض بتبعاتها خلال مدة الاختبار والرد

في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار الى السلطة التي تملك التمييز فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للموظفة وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تغيا وجه المصلحة العامة وخلا من سائبة اساءة استعمال السلطة. ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة في الاوراق تؤدي الى النتيجة التي انتهت اليها بالقرار المطعون فيه .

(طعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

قاعدة رقم (٤٩٨)

المبدأ :

فترة الاختبار — الحكمة من تقريرها — مركز الموظف خلالها —
تقدير صلاحية الموظف خلالها يكون السلطة التي تملك التمييز بلا معقب عليها مادام قرارها خاليا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن فترة الاختبار هي فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الادارية واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند اليه وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون في هذه الفترة نهائيا باتا ، بل أن بقاءه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لاعمال هذه الوظيفة والمرجع في تقدير هذه الصلاحية هو السلطة التي تملك التمييز تستقل به بلا معقب عليها في ذلك مادام قرارها يجيء خاليا من اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٤)

قاعدة رقم (٤٩٩)

المبدأ :

لايستقر المركز القانوني للمعين تحت الاختبار الا بعد صلاحيته للبقاء في الوظيفة والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار — المرد في تقدير صلاحية الموظف خلال فترة الاختبار الى السلطة التي تملك التعيين — مدى جواز التعقيب على قرار هذه السلطة .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تعيين الموظف تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لايستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار والمرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار هو الى السلطة التي تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تفيأ وجه المصلحة العامة وخلا من شائبة اساءة استعمال السلطة ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة في الاوراق تؤدي الى النتيجة التي انتهت اليها بالقرار المطعون فيه .

(طعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٥٠٠)

المبدأ :

تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار متروك للسلطة التي تملك التعيين — لها وحدها تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه — استنادها في هذا التقدير الى أية عناصر تستمد منها قرارها بلا معقب عليها مادام قرارها يجرى خاليا من اساءة استعمال السلطة — لا يعيب قرار

(م ٥٦ — ج ١١)

فصل الموظف لعدم الصلاحية خلال فترة الاختبار عدم سبق اخطار مقرر
الثلاثة شهور الاولى اذا كان بدرجة ضعيف في العمل والانتاج حسبما
قرره منشور داخلي بقصد تنظيم العمل — اساس ذلك — مخالفة
مثل هذه التوجيهات الداخلية لا تغل يد الرئيس عن ممارسة سلطاته
متى قامت الدواعي وتحققت الاسباب المبررة لتدخله وأعمال سلطاته
المخولة قانونا .

ملخص الحكم :

أن الرد في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو
للسلطة التي تملك التعيين ، فلها وحدها حق تقدير مدى صلاحيته
للوظيفية العامة استنادا الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل
بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجيء خاليا من اساءة
استعمال السلطة ، وواضح مما تقدم أن المدعى قد ثبت عدم صلاحيته
للبقاء في الخدمة وأنه بناء على التقرير المقدم عنه من رئيسه أصدر
السيد مدير عام الهيئة بمقتضى السلطة المخولة له قانونا القرار
المطعون فيه بفصله من الخدمة لعدم الصلاحية وقد خلت الاوراق من
أية واقعة يمكن أن تقوم قرينة على اساءة استعمال السلطة ومن ثم
يكون هذا القرار صدر سليما مطابقا للقانون ولا يعيبه أن المدعى لم
يخطر بتقرير الثلاثة شهور الاولى اذا كان بدرجة ضعيف في العمل
والانتاج وذلك طبقا للمنشور الداخلي الصادر في ١٩٦٣/١٠/٢٧
بقصد تنظيم سير العمل ذلك أن مخالفة مثل هذه التوجيهات الداخلية
التي يضعها الرؤساء لرؤسيتهم لا يمكن أن تغل يد الرئيس عن ممارسة
سلطاته متى قامت الدواعي وتحققت الاسباب المبررة لتدخله وأعمال
سلطاته المخولة له قانونا .

(طعن رقم ٨٢٠ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/١/٢٨)

خامس عشر : المصادر التى تستمد منها جهة الادارة قرارها بعدم صلاحية العامل للبقاء فى الخدمة بعد فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٥٠١)

المبدأ :

تعيين الموظف تحت الاختبار وفقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مركز الموظف فيها معلقا على شرط فاسخ يتحقق بعدم ثبوت الصلاحية — مناط هذه الصلاحية عناصر متعددة منها القدرة الصحية والعامل النفسانى فى تحمل أعباء الوظيفة ومشاقها والرضاء بها مهما اكتنف العمل من ظروف غير ميسرة — اسراف الموظف فى اجازات مرضية تثير الملاحظات المقرنة بها شكك عميقا فى جدية المرض وحقيقته — تحقق شرط عدم الصلاحية — سلامة قرار الادارة بانتهاء خدمته ولا معقب عليها فى ذلك مادام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن الضرورة التى تدعو لانشاء وظيفة ما هى نفس الضرورة التى تدعو للتحقيق فى اختيار الصالح لها والذى تطمئن اليه الجهة الادارية لذلك شرع الاختبار لمدة محددة يكون مركز الموظف فيها معلقا على شرط فاسخ يتحقق بعدم ثبوت الصلاحية ، هذه الصلاحية تقوم على عناصر متعددة منها القدرة الصحية والعامل النفسانى فى تحمل أعباء الوظيفة ومشاقها والرضاء بها مهما اكتنف العمل فيها من ظروف غير ميسرة فلا يقلقه بعدها عن موطنه الاصلى ولا يحزنه مفارقة من يجبههم طالما أنه هو الذى تقدم اليها وقبل التعيين فيها ، فليس

الامر لهما ولا مجرد وعاء يغترف منه الموظف الاجر وانما هو امر جاد يأخذ بقدر ما يعطى ، فاذا تبين ابان فترة الاختبار أن روح الموظف يسودها الاضطراب والقلق في أن تصرفاته تتم عن عدم الرضاء به بل والتخلص منه فانصرف عنه الى السعى وراء قصد معين لا يمت للصالح العام بصلة ما ، كان للادارة أن تنهى خدمته لتحقيق شرط عدم الصلاحية وذلك بعد أن ترن الامور بميزانها الصحيح دون أى انحراف أو اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٥)

قاعدة رقم (٥٠٢)

المبدأ :

فصل الموظف لعدم قضائه فترة الاختبار على مايرام — اعتباره من صميم عمل السلطة الادارية بلا معقب عليها ما لم تتحرف أو تنهى استعمال سلطتها — استخلاص الادارة اسباب عدم الصلاحية من كثرة طلب الموظف للاجازات وتحايله للحصول عليها ولو لم يتجاوز حدودها المرسومة — اعتبار الاجازات المتواصلة والغياب المتكرر اساءة لاستعمال الحق وسوء سلوك وظيفى ينعكس اثره الضار على الوظيفة العامة — نهوض نك دليلا على عدم تقدير الموظف للمسئولية ولايقدح فيه تقدير كفايته بدرجة جيد والشهادة له بالكفاية والامانة — اعتبار عدم تقدير المسئولية سلوكا وخلقا لا يشفع فيهما الكفاية أو الامانة — صحة قرار الفصل الصادر بناء على هذا الاستخلاص .

ملخص الحكم :

لما كانت الوظيفة تكليفا وضرورة ، وأن الاجر مقابل العمل ، فلا محل للإبقاء على شاغلها اذا لم يكن قادرا على النهوض بأعبائها

لامور خاصة به متعلقة بالبعد عن عائلته أو متعلقة بقدرته الصحية ،
لأنها لم تنشأ لتكون مصدر رزق بغير عمل . فإذا رأت الجهة الادارية
من الملابس التي صاحبت الاجازات وقد بلغ مجموعها الكلى ١٥٦
يوما في أقل من سنتين — أن المطعون ضده انما كان يتحایل في الحصول
عليها ، فان اقتناعها بذلك كان له ما يبرره مهما قيل بأنه لم يتجاوز
حدوده فيها لان الاجازات بكافة أنواعها وأن كانت مشروعة قانونا في
الحدود المرسومة الا أن طلبها يجب أن يكون للضرورة مراعاة لصالح
المعمل وعدم اشاعة الاضطراب فيه بهذا الغياب المتواصل المتكرر ،
واساءة استعمال الحق نوع من الانطباعات الضارة بالوظيفة العامة
وتسئ الىها وبالتالي فهي ضرب من ضروب سوء السلوك الوظيفي ،
وعلاوة على هذا فان الثابت من المذكرة المحررة عن المطعون ضده
بتاريخ ١٩٥٩/٧/٢ من المنطقة التي يعمل فيها أنها توافق على انتهاء
فترة اختباره لكثرة اجازاته ولعدم اهتمامه بعمله وتقدير مسؤوليته .
وهذه الجهة بحكم اتصالها بالموظف للبقاء في الوظيفة . ومادام لم
يوجه لها أى طعن يحمل المظنة صلاحيته للبقاء في الوظيفة . ومادام
لم يوجه لها أى طعن يحمل المظنة في سلامة هذا التقدير وكونه قد
حصل على تقدير جيد ، وقيل عنه أنه متوسط وأمين فلا يقدح كل ذلك
فيما استخلصته جهة الادارة من أن أعماله في مجموعها طوال السنتين
اللتين امضاهما في الخدمة على الدرجة التاسعة المؤقتة ، من انه لا يقدر
المسئولية وخصوصا وأن عدم تقدير المسئولية انما هو سلوك وخلق
لا يشفع فيهما كفاية أو أمانة . ويتضح من المكاتبات الصادرة من
المنطقة التي يعمل فيها المطعون ضده انها كانت مشفقة عليه رغبة في
أن يصلح من امره وقد سبق أن طلبت له مهلة ليقوم نفسه .

فإذا رأت الجهة الادارية عدم صلاحية المطعون ضده للبقاء في
وظيفته مستتدة في ذلك الى ماتقدم ذكره ، فانها تكون قد بنتقرارها

على استخلاص سائق يؤدي اليه ما هو ثابت في الاوراق التي عرضت عليها .

(طعن رقم ١٦٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٠٣)

المبدأ :

للجهة الادارية أن تستمد قرارها بفصل الموظف لعدم الصلاحية من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه — صحة استناد جهة الادارة في اصدار قرار الفصل الى الجزاءات التي انزلت بالموظف .

ملخص الحكم :

لا حجة فيما ذهب اليه المدعى — من أن التقريرين المقدمين عن أعماله في فترة اختباره كانا بدرجة جيد — لا حجة في ذلك لان للجهة الادارية على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن تستمد قرارها من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها حسبما تقدم وقد استندت هيئة البريد في قرارها بفصل المدعى الى الجزاءات التي أنزلت به وبيين من الاطلاع على صحيفة هذه الجزاءات أنها كلها بسبب أخطائه في أعمال وظيفته — فهي كما قالت الهيئة يحق — تتصل اتصالا وثيقا بعمله .

(طعن رقم ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ٤/٣/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٥٠٤)

المبدأ :

ارتكاب المدعى عديدا من المخالفات التي تنطوي على اهمال وعدم دقة في العمل وعدم طاعة لاوامر الرؤساء كاف لان يستخلص منه استخلاصا سائفا ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار — استناد القرار الصادر بانهاء خدمته الى مخالفات وقع معظمها قبل تعيينه في احدى وظائف المرتبة الرابعة ووقت أن كان يشغل وظيفة من المرتبة الخامسة — لايقدر في سلامة هذا القرار .

ملخص الحكم :

أن في تعدد المخالفات التي ارتكبها المدعى وتعاقبها مايرين على صفحته وما يكفي لان يستخلص منه استخلاصا سائفا ثبوت عدم صلاحية المدعى خلال فترة الاختبار — ولا يقدر في سلامة القرار المذكور استناده الى مخالفات وقع معظمها قبل تعيين المدعى في احدى وظائف المرتبة الرابعة ذلك أن ماضيه في المرتبة الخامسة متصل بحاضره في ذات العمل في المرتبة الرابعة وفي تكرار ترديه في أمثال هذه المخالفات حتى بعد تعيينه في احدى وظائف المرتبة الأخيرة مايقطع في أنه لم يطرأ عليه أدنى تحسين في مسلكه وما يؤكد عدم صلاحيته وعدم استحقاقه للتثبيت — وأذن فلا تثريب على الهيئة أن هي أدخلت في اعتبارها عند تقديرها لدى صلاحية المدعى — مقارنته لجميع هذه المخالفات المشار إليها .

(ظمن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق — جملة ١٩٦٧/٤/٢٣)

قاعدة رقم (٥٠٥)

المبدأ :

ذكرينو ١٩٠١/٦/٢٤ بالتصديق على لائحة المستخدمين
الملكيين - المواد ٨ و ١٢ و ١٥ من اللائحة مفادها أن من يقضى فترة
الاختبار من الموظفين المشار اليهم على مايرام يستمر في الخدمة والا
فصل من وظيفته .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على ذكرينو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق
على لائحة المستخدمين الملكييين في مصالح الحكومة ، أن المادة ٨ منه
توجب على المرشحين الذين يدخلون لأول مرة في خدمة الحكومة أن
يقدموا (١) شهادة دالة على حسن سيرهم . (٢) شهادة دالة على
جنسيتهم (٣) شهادة من القومسيون الطبي بمصر أو الاسكندرية داله
على صحة بنيتهم . وتنص المادة ١٣ على أن « المرشحين من النوع
الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعيون على
سبيل الاختبار لمدة سنة على الاقل أو سنتين على الاكثر . . وأحكام
الفقرتين السابقتين لاتمس ما للوزير من الحق في رقت هؤلاء الموظفين
في أى وقت كان في اثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ، ومع ذلك فلا
يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكتابة من رئيس المصلحة
الذى لا يكون راضيا عن أعمالهم » . وتنص المادة ١٥ على أن
« الموظفين الذين من الانواع ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧ متى تموا على
مايرضى رؤساءهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يمينون
نهائيا . . » ومفاد هذه الاحكام أن من يمضى مدة الاختبار على مايرضى
الرؤساء يمين نهائيا ، أى يستمر في الخدمة . وأما من لم تحسن
الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة ، سواء خلال فترة الاختبار أو
عند انتهائها .

سادس عشر : التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار :

قاعدة رقم (٥٠٦)

المبدأ :

التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار التي نظمتها المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام موظفي الدولة — عدم ترتيب البطالان على العيوب الشكلية التي تشوبها .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام الموظفين نصت على أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على أعمال الموظف المعين تحت الاختبار وذلك على النموذج الذي يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى للرئيس المباشر في نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه وأسانيده » الا أنه لما كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة تنص على أن « يكون التعمين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » ولم تشر هذه المادة الى وجوب تقديم تقارير شهرية أو سنوية عن الموظف المعين تحت الاختبار على خلاف مانصت عليه المادة ٣٠ وما بعدها من القانون سالف الذكر بالنسبة للتقارير السنوية التي تقدم عن الموظفين وترتب عليها آثارها من حيث الترقينات والمعاومات مما يدل على أن التقارير الشهرية التي نظمتها اللائحة التنفيذية بالنسبة للموظفين المعينين تحت الاختبار انما توضع لتمكين السلطة التي تملك تقدير صلاحية الموظف أو عدم صلاحيته بعد انقضاء فترة الاختبار من تعرف حالة الموظف واصدار القرار المناسب لحالته ، ومادام أن الرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعمين ، فانه لا يترتب على أى

عيب شكلي يشوب التقارير الشهرية التي نظمته اللائحة التنفيذية لهذه الطائفة من الموظفين أى بطلان مادام أن هذه التقارير ليست ملزمة للسلطة المذكورة وتملك تقرير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار أو عدم صلاحيته بالاستناد الى هذه التقارير أو الى أية عناصر أخرى تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها خاليا من إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

سابع عشر : فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل التأديبي :

قاعدة رقم (٥٠٧)

المبدأ :

تعيين تحت الاختبار — مصيره رهين بتحقيق اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة ، وهي شرط الصلاحية للبقاء فيها — فصل الموظف في فترة الاختبار لعدم تحقق هذا الشرط — عدم اعتباره من قبيل الفصل التأديبي .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة نصت على أن يكون التعيين في الوظائف التي أشارت إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل، وستين على الأكثر . فإن لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته .

واللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر لمصلحة علمية يجرى أعماله طوال فترة الاختبار ومن ثم فإن مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط فإذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه .

ولما كان ذلك ، فإن هذا الفصل لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنباً تأديبياً بالفعل بل يفتح أثراً صحيحاً ويمتبر قائماً على السبب المبرر له قانوناً متى استند الى وقائع لا تترتب على الإدارة أن هي اطعانت الى صدقها ومتى كانت قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصاً سائماً .

(طعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

قاعدة رقم (٥٠٨) .

المبدأ :

المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة — مصر التعمين رهين بتحقيق شرط اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة — فمضله اذا تخلف الشرط خلال فترة الاختبار — المرجع في تقدير الصلاحية هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها .

ملخص الحكم :

نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة على أن يكون التعمين في الوظائف التي أشارت اليها « تمت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فإن لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » . واللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة هي شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ويجري اعماله طوال فترة الاختبار ، ومن ثم فإن مصر التعمين الموظف يكون رهيناً بتحقيق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله . ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه ، ولا من قبيل أسباب انتهاء خدمة الموظف أو المستخدم لخروجه من عداد هذه الأسباب ، بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصر التعمين واذا كانت صلاحية الموظف تتخصص بالزمان وبنوع العمل المسند اليه ، فإن المرجع في تقديرها هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها . دون اعتداد بما قد يكون من أمرها في الماضي .

لان الصلاحية ليست صفة لازمة ، بل قد تزايل صاحبها ، وقد تختلف باختلاف نوع العمل المنظور الى الصلاحية فيه ، ومن ثم فلا عبء بما قدمه المدعى للتدليل على صلاحيته لعمله في الماضي مادامت التقارير عن عمله الذي عين فيه اخيرا تحت الاختبار قد اثبتت عدم لياقته لهذا العمل .

(ملعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

قاعدة رقم (٥٠٩)

المبدأ :

قضاء فترة الاختبار على مايرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة — ثبوت عدم صلاحية الموظف قبل انقضاء هذه الفترة ولو قضى معظمها بحالة مرضية مسوغ لفصله — طبيعة هذا الفصل .

ملخص الحكم :

أن قضاء فترة الاختبار على مايرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ويجرى اعماله طوال فترة الاختبار ، ومن ثم فان مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ، ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه ولا من قبيل اسباب انتهاء خدمة الموظف لخروجه من عداد هذه الاسباب بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط الملحق عليها مصير التمييز . وأن كانت صلاحية الموظف تخصص بالزمان وينسوع العمل المسند اليه ، فان المرجع في تقديرها هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من أمرها في الماضي لان الصلاحية ليست صفة لازمة ، بل قد تزايل صاحبها وقد تختلف باختلاف العمل المنظور الى الصلاحية فيه ، ومن ثم فلا عبء بما يقوله المدعى عن صلاحيته للعمل عند كان موظفا بالهيئة العامة للسكن الحديدي على درجة من درجات كادر العمال ولا عن بداية عمله في

مصلحة الضرائب بداية مرضية ساءت حالته بعدها قبل انقضاء فترة الاختبار .

(طعن رقم ٢٧٢٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٥١٠)

المبدأ :

انتهاء خدمة العامل لثبوت عيم صلاحيته خلال فترة الاختبار — لا يكفي وحده سنداً للقول بأن جهة الادارة قد قصت تأديبه طالما انه ليس ثمة ظروف وملابسات أخرى تقطع في تحول الجهة الادارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة الى مجال تأديبه باستهدافها مجرد النكايه به — تصدى المحكمة التأديبية للفصل في مدى مشروعية هذا التقدير — خروج المحكمة التأديبية عن حدود اختصاصها المقرر بالقانون — اختصاص المحاكم الادارية عملاً بنص المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يتعلق بهذا الشق من الحكم ، فان الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب اذ قضى ضمناً بنظر طلب الغاء القرار رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه والذي أصدرته المؤسسة المصرية العامة للثروة المائية في ١١ من فبراير سنة ١٩٧٤ بانتهاء عقد عمل المدعى وفصله من الخدمة لثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، استناداً من المحكمة الى أن القرار المذكور يعد في حقيقة تكييفه القانوني قراراً تأديبياً بالفصل من الخدمة طالما أن شروط الصلاحية للبقاء في الخدمة خلال فترة الاختبار قد توافرت في شأن المدعى للأسباب التي ساقتها المحكمة بناء على ما استظهرته من استقرارها التقارير الشهرية التي وضعت عن المدعى خلال تلك الفترة . ذلك لأن ثبوت صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للبقاء في الخدمة أو عدم ثبوت هذه الصلاحية ، من الامور التي تتعلق بممارسة الرقابة القضائية على مدى

مشروعية القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل لابتكليف ذلك القرار وما إذا كان منطويا على فصل تأديبي للعامل من عدمه إذ أن منطاط هذا التكتيف هو التعرف على نية الإدارة وقصدها من إصدار القرار وما إذا كانت هذه النية قد اتجهت أساسا الى تأديب المدعى وليس الى مجرد تقدير صلاحيته للاستمرار في الخدمة خلال فترة الاختبار اعمالا لسلطتها التقديرية المخولة لها قانونا في هذا الخصوص وهو الامر الذي خلا الحكم المطعون فيه من بيانه ومتى كان ذلك وكانت أوراق الدعوى قد خلّت مما يكشف عن قصد التأديب لدى مصدر القرار فان مجرد إنهاء خدمة العامل تقديرا من الجهة الادارية لعدم صلاحيته للاستمرار في الخدمة خلال فترة الاختبار- بالرغم من سبق مجازاتها اياه عن الواقعة- بلّغى اتخذت منها أساسا لهذا التقدير ، كما هو الشأن في الحالة المطروحة ، لا يكفي وحده سندا للقول بإنها قصدت تأديبه طالما أنه ليس ثمة ظروف أو ملاحظات أخرى تقطع في تحول الجهة الادارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة الى مجال تأديبه باستهدافها مجرد النكايه به .

ومن حيث أن الرقابة القضائية التي للقضاء الادارى على تقدير الجهة الادارية لدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة من الامور التي ينعقد الاختصاص في شأنها للمحاكم الادارية عملا بنص المادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن مجلس الدولة ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ تصدى للفصل في مدى مشروعية هذا التقدير قد خرج عن حدود الاختصاص المقرر للمحاكم التأديبية وفقا لنص المادة (١٥) من القانون سالف الذكر وجاء في ذلك مخالفا للقانون ، ومن ثم يتعين الحكم بالغاءه والقضاء بعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى في هذا الشق منها واحالتها الى المحكمة الادارية للمعاملين بوزارة الزراعة المختصة بنظرها للفصل فيها .

ثامن عشر : تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت صلاحيته
فى فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطله :

قاعدة رقم (٥١١)

المبدأ:

يكفى لصحة قرار الفصل أن يثبت عدم الصلاحية خلال فترة
الاختبار — لا بطلان اذا تراخى صدوره بعد انقضاء مدة الاختبار أمدا
معقولا .

ملخص الحكم :

أنه يكفى لصحة القرار أن يثبت عدم الصلاحية للعمل خلال فترة
الاختبار — اذ بذلك يتخلف شرط من الشروط الملق عليها مصير
تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض بأعباء
وظيفته . أما تراخى صدور القرار أمدا معقولا الى ما بعد انتهائها
بسبب عرض الاوراق على الوكيل العام للشئون الزراعية ثم الوكيل
العام للشئون المالية والادارية ثم على المدير العام لمديرية التصدير
فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته — وذلك بالاضافة الى انه ليس
فى النصوص التى نظمت فترة الاختبار ما يوجب صدور قرار الفصل
قبل انتهائها .

(طمن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٥١٢)

المبدأ :

تراخى صدور قرار الفصل الى ما بعد انقضاء فترة الاختبار
لايصب القرار مادامت عدم الصلاحية قد تقررت قبل انقضاء هذه
الفترة .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكمة من وضع العامل تحت الاختبار هي استكشاف مدى صلاحيته للوظيفة وهي لا تثبت الا بالممارسة الفعلية لاعباتها ، ومن ثم فان هذه الحكمة تستوجب أن تكون فترة الاختبار فعلية يمارس فيها العامل أعمال الوظيفة التي عين فيها ولهذا نصت المادة (١٥) المشار اليها على أن تبدأ فترة الاختبار — وهي سنة — من تاريخ تسلم العامل عمله ، وترتبط على ذلك اذا انقطعت فترة الاختبار بسبب وقف العامل عن أعمال وظيفته ، أسقطت مدة الوقف عن العمل من فترة الاختبار وتستكم سنة الاختبار بعد انتهاء ايقاف العامل عن عمله ، ولا وجه لما رده الطاعن من أن الوقف عن العمل لا يؤثر في مدة الاختبار التي تنتهي بعد سنة من تاريخ استلام العمل ، ذلك لانه ولئن كان لا الزام على جهة الادارة أن تقر بص انتهاء السنة قبل البت في صلاحية العامل اذ تملك تقدير ذلك في أى وقت خلال تلك المدة متى توافرت لها عناصر هذا التقدير الا انه اذا لم تستطع ذلك فيصح لها اتخاذ القرار حتى نهاية السنة المذكورة ، ويكفى لصحة القرار أن تثبت عدم الصلاحية للعمل في أى وقت خلال تلك الفترة لا بعدها .

لا يعيب القرار الصادر بفصل المدعى تراخي جهة الادارة في اصداره لبعض الوقت لما تستلزمه الاجراءات من العرض على لجنة شئون العاملين اذ ليس في نصوص القانون ما يوجب صدور قرار الفصل ذاته قبل انتهاء مدة السنة طالما أن عدم الصلاحية تقررت فعلا خلال تلك الفترة .

(طعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٣)

تاسع عشر : احكام خاصة بالاقليم السوري :

قاعدة رقم (٥١٣)

المبدأ :

موظفو الحلقة الاولى من المرتبتين الرابعة والخامسة — الاصل

أن يكون تعيينهم بقرار من الوزير المختص بعد مسابقة يحدد شروطها —
جواز تعيينهم استثناء بقرار من مجلس الوزراء — خضوعهم في
الحالتين للأحكام الخاصة بالمتمرنين — جواز تسريحهم إذا ثبت عدم
مقدرتهم خلال مدة التمرين — بدون تعويض — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن الأصل وفقا لنص المادتين ١٢ و ١٣ من قانون الموظفين الأساسي
رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ أن يكون تعيين موظفي الحلقة الأولى من المرتبتين
الرابعة والخامسة بقرار من الوزير المختص بعد اجراء مسابقة
يحدد الوزير شروطها ولا يقبل فيها الا من مستوفيا لهذه الشروط
والشروط العامة للتوظيف ، وقد نصت المادة ١٢ في فقرتها الرابعة
والخامسة على أن « يعين الناجحون متمرنين لمدة سنتين في الدرجة
الدنيا لمرتبة الوظيفة ، ويوصلون في الدرجة الدنيا بعد انتهاء مدة
التمرين إذا تأكدت مقدرتهم بناء على اقتراح رؤسائهم . يسرح المتمرّن
أو تنزل درجته ومرتبه إذا ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين بدون
أن يحق له المطالبة بأى تعويض » وقد نصت المادة ١٥ من القانون
المشار اليه على أنه « يجوز لأسباب استثنائية يعود تقديرها لمجلس
الوزراء : ١ ٢ — تعيين موظفين من المرتبتين الرابعة
والخامسة دون التقيد بشروط المسابقة .. » كما نصت المادة ١٦ منه
على أن « يخضع الموظف المعين وفقا للمادتين السابقتين للأحكام المتعلقة
بالمتمرّنين .. » ومفاد هذه النصوص أن الأصل في الشخص المرشح
لوظيفة من الوظائف ذات المرتبة الرابعة أو الخامسة — كما هو
الحال بالنسبة الى المدعى الذى كان مدرسا من المرتبة الخامسة
والدرجة الاولى — هو أن يعين بمسابقة يحدد الوزير المختص شروطها،
ويتم التعيين بقرار وزارى ، ويعتبر الناجح في هذه المسابقة موظفا
تحت التمرين لمدة سنتين يجوز تسريحه إذا ثبت عدم مقدرته خلالها
بدون أن يحق له المطالبة بأى تعويض . وانه يجوز التعيين استثناء
على خلاف هذا الأصل أى بدون التقيد بشرط المسابقة وذلك لأسباب
يعود تقديرها لمجلس الوزراء وفي هذه الحالة يعتبر الموظف المعين

على هذا النحو متمرنا لمدة سنتين ويخضع للاحكام الخاصة بالمتمرنين،
بمعنى أنه يجوز تسريحه اذا ما ثبت عدم مقدرة خلال مدة التمرين
بدون أن يكون له الحق في المطالبة بأى تعويض .

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١١/٥/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥١٤)

المبدأ :

السلطة المختصة باصدار مرسوم أو قرار التسريح — هي تلك
التي تمارس التعيين — تسريح موظف في الحلقة الاولى من المرتبة
الخامسة ، المعين استثناء بقرار من مجلس الوزراء ، خلال فترة
تمرينه ، بقرار من وزير التربية والتعليم — صدره من سلطة
مختصة — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الاخيرة من المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسى
قد نصت على أن « يتم التسريح بمرسوم أو قرار من السلطة التي
تمارس التعيين » وهذه المادة وأن كانت قد وردت في باب (قواعد
التسريح بسبب الغاء الوظيفة) واقترن حكمها بحالة الغاء الوظيفة
لا بالتسريح في فترة التمرين لعدم المقدرة ، الا أنه اذا لزم كبداً
عام ، أن يتم التسريح بذات الاداة التي جرى بها التعيين ، فان هذا
متحقق بالفعل في شأن المدعى ، ذلك أن اختصاصات مجلس الوزراء
قد آلت الى رئيس الجمهورية بموجب المادة الاولى من القانون رقم
١ لسنة ١٩٥٨ والقرار رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٨ ، الا أن هذا القرار ذاته
قد فوض الوزراء المختصين بصلاحية رئيس وزارته ، عدا أمور
ثلاثة : (أ) مايتعلق بشئون الموظفين من المرتبتين الاولى والممتازة .
(ب) التعيين بصورة استثنائية . (ج) التسريح بموجب المادة ٨٥ من
قانون الموظفين الاساسى . ولما كان التسريح خلال مدة التمرين لايدخل

ضمن هذه الامور الثلاثة المستثناء من اختصاص الوزراء ، فانه يكون من صلاحية الوزير المختص . واذا كان المدعى قد عين تعيينا استثنائيا بالمرسوم رقم ٣٧٣٤ الصادر في ٢٩ من كانون الاول (ديسمبر) سنة ١٩٥٧ بدون مسابقة وسرح بالقرار رقم ٥١١ الصادر من وزير التربية والتعليم في ٧ من تشرين الاول (أكتوبر) سنة ١٩٥٩ أى قبل انتهاء مدة تمرينه لعدم الكفاءة المسلكية ، فان هذا القرار يكون صادرا من السلطة الشرعية المختصة التى تملك حق اصداره قانونا .

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١١/٥/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥١٥)

المبدأ :

المركز القانونى للموظف خلال مدة التمرين — بقاؤه فى الوظيفة مشروط بصلاحيته — جواز تسريحه فى حالة تخلف هذا الشرط — عدم اعتباره فصلا بالطريق التقاديسى — فقدان الصلاحية — انفراد الادارة بتقدير ثبوته بوسائلها الادارية دون ماالزام عليها من القانون باتباع طريق معين .

ملخص الحكم :

أن تأصيل الموظف المعين تحت التمرين فى وظيفته بعد انتهاء مدة التمرين المقررة قانونا منوط بتأكد مقدرة أى صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة المسندة اليه . ومدة التمرين هذه وعدتها سلتان أن هى الا فترة اختبار رأى الشارع أن يجعل منها مرحلة تجربة لاهلية الموظف واستعداده ، ومحكا لسير مواهبه وكفائته ، ووسيلة للحكم على مدى قدرته على الاضطلاع بواجبات وظيفته ومسؤوليتها . وجعل مركزه القانونى خلالها معلقا غير بات ، وبقائه فى الوظيفة مشروطا بصلاحيته لها ورهينا بثبوت هذه الصلاحية ، فاذا تخلف هذا الشرط حقت تخليته عنها . وترك للادارة أمر تقدير قيام الصلاحية أو انعدامها . فاذا ثبت عدم مقدرة الموظف أى عدم صلاحيته خلال

مدة التمرين كان للجهة الادارية حق تسريحه والاستفناء عن خدمته بوصفها المهيمنة على تسير المرافق العامة والمسئولة عن قيام الموظفين ، وهم عمال هذه المرافق ، بواجبات وظائفهم على وجه يحقق المصلحة العامة ، اذ أن لها حق اختيار من تأنس فيه الصلاحية لهذا الغرض ، وحرية اقضاء من تراه منهم غير صالح لذلك . وهذا من الملامات المتروكة لتقديرها بما لا معقب عليها فيه مادام قرارها قد تجرد عن الغرض وخلا من عيب اساءة استعمال السلطة ، فلم تستهدف بعسوى وجه المصلحة العامة . فاذا استعملت الادارة سلطتها القانونية المخولة لها في هذه الحالة بتسريح الموظف المعين تحت التمرين خلال مدته تمرينه لما ثبت لها بوسائلها من عدم مقدرته على النهوض بأعباء الوظيفة العامة الموكولة اليه على وجه يحقق حسن سير المرفق المنشأ لخدمته ، فان تسريحه على هذا الوجه لا يكون فصلا لحكمة تتصل بالمصلحة العامة ، وهى صالح الوظيفة في حالة تسريح الموظف المعين تحت التمرين كما نصت على ذلك المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى اذا ما ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين ، وما يراه مجلس الوزراء من أسباب يعود اليه تقديرها عدا هذه الحالة كما نصت على ذلك المادة ٨٥ من القانون ذاته . واذا كان مرجع التسريح في الحالة الاولى الى فقدان الصلاحية ، وهو أمر تنفرد الادارة بتقدير ثبوته بوسائلها الادارية ، فان لها أن تكون عقيدتها واقناعها في هذا الشأن بحسب وجدانها مما يتوافر لديها من عناصر أو شواهد أو قرائن احوال أو وقائع أو أدلة اثبات ، مادامت تستمدّها من أصول صحيحة لها وجود في الواقع أيا كانت وسائل الاثبات التى تفضى بها الى هذا التقدير والاقتناع ، دون الزام عليها من القيام — في مقام هذا الفصل غير التقاديبى — بأن تجرى تحقيقا على وجه معين مرسوم ، أو أن تقوم باستجواب أو مواجهة أو سماع شهود . ولا رقابة ولا تعقيب عليها فيما تكون منه عقيدتها واقناعها أو ما تنتهى اليه من تقدير في هذا الخصوص .

قاعدة رقم (٥١٦)

المبدأ :

سبب قرار تسريح الموظف تحت التمرين - ثبوت انه قد صدر
أعمالا لنص المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى وانه قام في الواقع
على عدم الصلاحية التى تبرر مشروعته قانونا - لا يغير من ذلك أن
القرار عبر عن هذا السبب بعدم الكفاءة السلوكية - أساس ذلك .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن تسريح المدعى بالقرار المطعون فيه قد تم قبل
انتهاء مدة تمرينه أعمالا الحق المخول للإدارة في هذا التسريح بمقتضى
المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى . وأن هذا القرار بنى على
ما تضمنته الإشارة الخاصة بالمذكور من تقارير تفتيش التربية
الدينية ورئيس الهيئة التفتيشية ، وهى التقارير التى سجلت عدم
صلاحيته للمادة الاساسية التى عين لتدريسها والتى انتهت الى اقتراح
صرفه من الخدمة لهذا السبب . واذ كان الباعث على التسريح في
الواقع من الامر هو عدم الصلاحية ، أى عدم المقدرة المنصوص عليها
في المادة ١٢ آنفة الذكر التى استند اليها القرار ، تلك الصلاحية التى
هى شرط البقاء في الوظيفة بعد مدة التمرين ، وكانت هذه هى العلة
الحقيقية التى قام عليها التسريح والتى تبرر مشروعته قانونا ، فانه
لا يغير من هذه الحقيقة في نى أن يكون القرار المطعون فيه قد عبر
عما قصد به عدم المقدرة بعدم الكفاءة السلوكية ، اذ العبرة بالمعانى
وبحقيقة الواقع لا بالالفاظ والمباني .

الفصل الثامن

اعادة التعيين

اولا : شروط اعادة التعيين :

(١) الا يكون تقريره الاخير في خدمته السابقة بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (٥١٧)

المبدأ :

اعادة تعيين العامل في ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منوط بتوافر شرطين اولهما توافر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة المراد اعادة التعيين فيها وثانيها الا يكون التقرير الاخير المقدم في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف .

ملخص الفتوى :

المادة رقم (٢٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن : « يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شؤون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت انهاء خدمتهم وتحدد لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الاخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار ويستثنى من الاحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية » كما تنص المادة (٢٤) من ذات القانون على أن : « استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى ماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات

اجره الاصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاهها
فى وظيفته السابقة فى الاقدمية وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة
لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على الا يكون التقرير الاخير
المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

وبين من هذين النصين أن المشرع ، كأصل عام قضى بوضع من
يعين لأول مرة ، تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل
لتقرير مدى صلاحيته فان لم تثبت صلاحيته كان على لجنة شئون
العاملين أن تقرر نقله الى وظيفة أخرى أن رأت صلاحيته لها أو
تقترح انتهاء خدمته واجاز إعادة تعيين العامل الذى أنهيت خدمته
بعد ثبوت اهليته لشغل الوظيفة بقضائه فترة الاختبار بنجاح ، فى ذات
وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة لها فى نفس الوحدة أو فى وحدة
أخرى ، بذات مرتبه الاصلى مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاهها عند
تعيينه لأول مرة فى الاقدمية وجعل ذلك منوطا بتحقيق شرطين أولهما
أن يتوافر فى شأنه ما يتطلبه القانون لشغل الوظيفة التى يعاد تعيينه
عليها ، وثانيهما شرط سلبي يمتنع إعادة تعيين العامل عند توافره
مفاده الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بتقدير
ضعيف ، ومن ثم فان تخلف الشرط لآى سبب من شأنه جواز إعادة
التعيين على النحو الوارد بالنص وهو ما مؤداه انه اذا كان العامل لم
يمضى فى وظيفته السابقة مدة تسمح بتقديم تقرير سنوى عنه أو
كان فى نظام وظيفى لا يخضع لنظام تقارير الكفاية ، فان هذا الشرط
لا يكون لازما لاستحالة تحققه .

ويؤيد هذا النظر المغاير فى نص المادتين (٩) و (٢٣) من القانونين
رقمى ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عما كان عليه الوضع فى ذلك
المادة (١٢) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فبعد أن كان المشرع يتطلب
فى القانون الاخير لامكانية إعادة التعيين حصول العامل فى آخر
تقريرين هقدمين عنه فى وظيفته السابقة على تقدير جيد على الأقل ،
سلك سبيل آخر فى قاتومتى ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من
مقتضاه الاكتفاء بالايكون العامل قد منح تقدير ضعيف فى آخر تقرير

قدم عنه ومن ثم يجوز اعادة تعيين العامل الذى لم يوضع عنه في وظيفته السابقة أية تقرير .

وترتبيا على ذلك فانه لما كان العامل المعروضة حالته قد تسلم العمل في ٢٧/٧/١٩٧٨ وانتهت خدمته بالاستقالة اعتبارا من ٣/٣/١٩٧٩ ولم ينقل الى وظيفة اخرى أو تنهى خدمته لعدم انصاحية ، بما مفاده قضائه فترة الاختبار بنجاح ، فانه يجوز اعادة تعيينه في وظيفته السابقة أو في وظيفة مماثلة لها طالما لا يوجد مايحول دون ذلك من تقارير سابقة بدرجة ضعيف .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز اعادة تعيين السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ طبقا لحكم المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
(ملف رقم ٥٥٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

(ب) أن يكون قد رد اعتباره :

قاعدة رقم (٥١٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ بشأن تعديل شروط التعيين في الوظيفة العامة الواردة بالمادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — العامل الذى تنتهى خدمته للحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة لا يجوز اعادة تعيينه الا بعد أن يرد اليه اعتباره — لايجوز سريان التعديل الذى أورده القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على اعادة التعيين — أساس ذلك : انه اذا جاز التجاوز عن السابقة الاولى عند التعيين في الوظيفة العامة ابتداء فانه وقد انخرط العامل في مسلك الوظيفة وارتكب ما يشينه فلا يجوز اعادة تعيينه الا بعد أن يرد اليه اعتباره .

ملخص الفتوى :

أن المادة (٧٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لاحدا لاسباب الآتية :

١ —

٢ — الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والامانة ... » كما تنص المادة (٧) منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على أنه « يشترط فمين يعين فى احدى الوظائف :

١ —

٣ — الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة مالم يكن الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة أو يكون قد رد اليه اعتباره .

ومع ذلك اذا كان الحكم صادرا لأول مرة فلا يحول دون التعيين الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ... » وأخيرا تنص المادة (٩) من ذات القانون على أنه « استثناء من حكم المادة (٥) يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو وحدة أخرى وبذات أجره الاصلى الذى كان يتقاضاه اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة وعلى الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بتقدير ضعيف » .

ومفاد ماتقدم جميعه أن العامل الذى تنتهى خدمته طبقا للمادة

٧/٧٠ المشار اليها للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو مايمثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة لايجوز اعادة تعيينه طبقا لنص المادة ٩ سالفه الذكر الا بعد أن يرد اليه اعتباره ، ولاوجه لانطباق التعديل الذى أدخله القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على المادة (٧) من هذا القانون والقول بأنه اذا كان الحكم صادرا لأول مرة فلا يحول دون اعادة التعيين الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع طبيعة الوظيفة أو مقتضيات العمل ، ذلك أن هذا التعديل مقصور على التعيين أول مرة ولا يمتد الى اعادة التعيين ، وهذه التفرقة بين التعيين واعادة التعيين تقتضيها الحكمة من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ ذلك أنه أن جاز التجاوز عن السابقة الاولى عند التعيين في الوظيفة العامة ابتداء فانه وقد انخرط الموظف في سلك الوظيفة والترم بمقتضياتها لا يجوز التجاوز عما يشين كرامته أو يمس نزاهته ومن ثم فاذا ما ارتكب وهو موظف من الجرائم ما من شأنه أن يفقده وظيفته فلا يجوز اعادته اليها الا بعد أن يرد اليه اعتباره أو القول بغير ذلك من شأنه مد التعديل الذى أدخله المشرع بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على المادة ٣/٧ الى المادة ٧/٧٠ وهو الامر الذى لم يفعله المشرع ولم يرده اذ لو أراد له نص عليه صراحة كذلك فانه لاحجة فيما قد يثار من أن المادة (٩) وقد تطلبت لاعادة التعيين أن تتوافر في العامل شروط شغل الوظيفة ومنها الشرط المنصوص عليه في المادة ٣/٧ بما أدخل عليه من تعديل بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ اذ يمتنع تفسير ماورد بنص المادة ٣/٧ في ضوء نص المادة ٧/٧٠ الذى أنهيت خدمة العامل بمقتضاه والتنسيق بين النصين فلا يهدر أحدهما الآخر دون مسوغ خاصة وأنه يترتب على الاعتماد بحكم القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ عند اعادة التعيين أن يصبح العامل الذى تنتهى خدمته طبقا لنص المادة ٧/٧٠ أفضل حالا من زميله الذى تنتهى خدمته بحكم أو بقرار تأديبى اذ بينما تجوز اعادة الاول على التفضيل الذى أورده التعديل المتقدم لاتجوز اعادة الآخر وفقا لحكم

البند (٤ من المادة ٧) المشار إليها قبل مضي أربع سنوات على الحكم أو القرار التأديبي النهائي .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لايجوز اعادة تعيين العامل الذى انتهت خدمته طبقا لنص المادة ٧/٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مالم يرد اليه اعتباره .

(ملف رقم ٤٣٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٧/٦/١)

(ج) اذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم نهائى من المحكمة التأديبية فلا يجوز اعادة التعيين قبل اربع سنوات على صدور الحكم :

قاعدة رقم (٥١٩)

المبدأ :

الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه عن العمل دون إذن وبلا عذر مقبول ، يمنع من اعادة العامل المذكور قبل اربع سنوات على صدوره .

ملخص الفتوى :

بمقتضى الفقرة الرابعة من المادة ٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يشترط لاعادة تعيين العامل الا يكون قد سبق فصله بقرار أو حكم تأديبي نهائى مالم يمس على صدوره أربع سنوات على الأقل .

والحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه عن العمل حكم نهائى ، ويعتبر عنوانا للحقيقة ويحوز حجية الشيء المقضى به . ومن ثم لا يجوز للجهة الادارية ان توقف أو تعطل تنفيذ هذا الحكم بعد ان ارتفعت يدها عن هذه الولاية ، اما الوسيلة لوقف تنفيذ

الحكم أو الغائه فهي الطعن فيه بالطرق المقررة بقانون مجلس الدولة. ولا ينال من القاعدة المتقدمة ما أبداه العامل من رغبته في العودة للعمل وموافقة جهة الإدارة على ذلك قبل صدور الحكم . فمحل هذا الدفاع هو ساحة المحكمة وإذا لم يكن مطروحا عليها فإن الوسيلة الوحيدة هي اللجوء الى طريق التماس اعادة النظر امام ذات المحكمة التأديبية التي اصدرت الحكم اذا ما توافرت شروط هذا التماس .

(ملف رقم ١٨٠/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/١٦)

ثانيا : كيفية تقدير درجة المعاد تصينه ومرتبته وأقدميته :

قاعدة رقم (٥٢٠)

المبدأ :

اعادة تعيين العامل — كيفية تقدير درجته ومرتبته وأقدميته —
الاصل عند تقرير درجة العامل المعاد الى الخدمة أو عند تحديد أقدميته ومرتبته أن تكون اعادته في ذات الدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته الاولى وبذات مرتبه وأقدميته السابقة مع اسقاط المدة من تاريخ تركه الخدمة الى تاريخ اعادته اليها الا اذا كان قضاها مشغلا في عمل من الاعمال التي يجوز ضمها الى مدة الخدمة طبقا لما تنص عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملقى ، وطبقا للشروط — والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الاعادة في ذاته أو كيفية حساب أقدمية الموظف أو مرتبه عند اعادة تصينه هي قيود على جهة الإدارة ولا يجوز أن تتحلل منها بإرادتها — جواز سحب القرارات الصادرة بالفصل في أى وقت ولو كانت سليمة هو استثناء من الاصل القاضى بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة — اثر ذلك — عدم جواز قياس قبول الاستقالة على الفصل في هذا الشأن — الفارق بين قرارى الفصل وقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

الاصل عند تقدير درجة العامل المعاد الى الخدمة أو عند تحديد

أقدميته ومرتبته ان تكون اعادته في ذات الدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته الاولى وبذات مرتبه وأقدميته السابقة مع اسقاط المدة من تاريخ تركه الخدمة الى تاريخ اعادته اليها ، الا اذا كان قضاها مشغلا في عمل من الاعمال التي يجوز ضمها الى مدة الخدمة طبقا لما تنص عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملحق التي تنص على انه « فيما عدا الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري لا يجوز اعادة تعيين موظف سابق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه مرتبا يزيد على المرتب الذي كان يتقاضاه في تلك الدرجة » .

فاذا كان قد امضى الفترة التي قضاها خارج الحكومة مشغلا باحدى الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة التي يفيد منها خبرة ، وذلك طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين فتجوز اعادته بقرار من الوزير المختص بعد موافقة هذا الديوان بمرتب أعلى في حدود الدرجة التي كان يشغلها أو في درجة أعلى من تلك الدرجة وفي الحالة الاولى تحدد اقدمية الموظف بمراعاة مدة خدمته في الدرجة التي كان فيها ، وفي الحالة الثانية تحدد اقدميته في الدرجة المعين بها في قرار الاعادة ٠٠٠ » .

وقد صدر بالقواعد التي تضم بها مدد الخدمة السابقة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ، وطبقا لهذه القواعد لا تضم مدد الخدمة السابقة الا اذا توافرت فيها شروط سواء من حيث ان الضم مقصور على المدد التي تقضى في جهات معينة ، والتي تفيد الموظف خبرة في عمله الجديد وان تكون المدة المضمومة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين الموظف فيها والا تقل عن سنتين اذا كانت في غير الحكومة أو الاشخاص الادارية العامة .

وتسرى أحكام المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه طبقا لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المسجنين بالدولة وقرار رئيس

الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية .

ومن حيث ان الشروط والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الاعادة في ذاته أو كيفية حساب أقدمية الموظف أو مرتبه عند اعادة تعيينه، هي قيود على جهة الادارة لا يجوز ان تتدخل منها بارادتها ، وأن في أباحة سحب القرارات الصادرة بقبول الاستقالة تعطيلا لهذه الشروط والقيود بما يسمح لجهة الادارة بالتدخل منها بارادتها وهو ما لايجوز .

ولا يجوز في هذا الصدد القياس على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل في أنه يجوز سحبها في أى وقت ولو كانت سليمة نزولا على اعتبارات العدالة ، لأن ما تقرر بالنسبة لهذه القرارات هو استثناء من الاصل القاضى بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة ومن ثم لايجوز التوسع في هذا الاستثناء أو القياس عليه ومع الفارق بين الفصل وقبول الاستقالة اذ يصدر قرار الفصل بإرادة الادارة وحدها ويكون قبول الاستقالة بناء على طلب مقدم من العامل ، ففي الحالة الأولى يكون سحب القرار الصادر بالفصل هو تكفيرا من الادارة عن خطأ وقعت فيه بالفصل سواء كان الخطأ في القانون أو كان خطأ في التقدير والملاءمة حيث يكون الفصل صحيحا من وجهة نظر القانون أما في الحالة الثانية حين يكون الأمر بصدد قرار صحيح لقبول الاستقالة فان الأمر كان بإرادة العامل وحده .

ومن حيث أن السيد المستشار رئيس المجلس قد أصدر في ٢٢/٧/١٩٦٩ قرارا بقبول استقالة السيدة / ٠٠٠٠ من الخدمة اعتبارا من ٥/٥/١٩٦٩ تاريخ انقطاعها عن العمل ، وقد صدر هذا القرار سليما ولا يجوز سحبه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز سحب القرار الصادر بقبول استقالة السيدة / ٠٠٠٠ .

ثالثا : مدى جواز احتفاظ العامل بالماد تعيينه بالمرتب الذى كان يتقاضاه سابقا :

قاعدة رقم (٥٢١)

المبدأ :

المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قضت بجواز اعادة تعيين العامل الذى كان يعمل بالمكافأة الشاملة على فئة مالية مع احتفاظه بالمكافأة التى كان يتقاضاها بشرط عدم تجاوزها نهاية ربط الفئة التى يعين عليها - القانون المشار اليه ادخل الفئات المالية للوظائف فى مستويات ثلاث ضم كل مستوى ثلاث فئات وحدد لكل فئة بداية خاصة وجعل نهاية ربط المستوى نهاية لربط كل فئة من الفئات التى يضمها - اثر ذلك : احتفاظ العامل بالماد تعيينه على احدى هذه الفئات بمرتبه طالما انه لايجاوز نهاية ربط المستوى الذى تدرج تحته الفئة المعين عليها .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على انه : « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنح العامل عند التعيين أول مرتب الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل » .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة ، اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة أخرى من نفس فئته أو فى فئة أعلى احتفظ باجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم فى وحدات انجهاز الادارى للدولة .

كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعينين بمكافآت

شاملة عند تعيينهم في فئات وظيفية • وتطبقا لذلك فان من كان معيناً بمكافأة شاملة يحتفظ بأجره اذا عين على فئة وظيفية بغير فاصل زمني بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة المعين عليها •

ولما كان جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ادخل الفئات المالية للوظائف في مستويات ثلاث ضم كل منها ثلاث فئات وحدد لكل فئة بداية خاصة بها وجعل نهاية ربط المستوى نهاية لربط كل فئة من الفئات الثلاث التي يضمها • فان نهاية ربط الفئة الرابعة تكون ١٤٤٠ جنيه نهاية ربط المستوى الاول •

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كانت العاملة المعروضة حالقتها قد عينت بالجامعة بمكافأة شاملة قدرها ٨٤ جنيها شهريا اعتبارا من ١٩٧٥/٩/٢٦ ثم عينت بالفئة (٥٤٠ — ١٤٤٠) بتاريخ ١٩٧٥/١٢/٣١ بغير فاصل زمني فانه يتعين الاحتفاظ لها براتبها السابق لكونه لم يتجاوز نهاية ربط الفئة الرابعة التي عينت عليها •

ولا وجه للقول بان حكم المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا ينطبق على المعينين بمكافآت شاملة باعتبار ان المادة ٨٢ من هذا القانون قد علقت تنظيم احوال وشروط التعيين بمكافآت شاملة على صدور اللائحة التنفيذية وان هذه اللائحة لم تصدر ، ذلك لأن ذات المادة قضت باستمرار العاملين الحاليين المعينون بتلك المكافآت ووضعهم طبقا للقواعد والشروط المعينين بها الى أن يتم صدور اللائحة التنفيذية ومن ثم فان المعينين بمكافآت شاملة وقت العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ومنهم العاملة المعروضة حالقتها ينطبق في شأنهم حكم المادة ١٣ من هذا القانون ، فضلا عن ذلك فان تعيين تلك العاملة بمكافأة شاملة جدد بعد صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦١ لسنة ١٩٧٤ باحوال وشروط تعيين العاملين بمكافآت شاملة الذي نص في مادته الأولى على أن « يجوز في حالة الضرورة تعيين عاملين بمكافآت شاملة للقيام بالاعمال التي تحتاج في ادائها الى خبرة خاصة لا تتوفر في العاملين من شاغلي الفئات الوظيفية بالوحدة ويسرى على العاملين بمكافآت شاملة الاحكام المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القرار » •

أما بالنسبة لما قد يثار من أن حكم المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مقصور على العمال المنتمين لمجموعة الوظائف العمالية المهنية أو مجموعة وظائف الخدمات المعاونة فإنه مردود بأن حكم المادة المشار إليها ورد عاما مطلقا يتسع لجميع فئات العاملين بغير تمييز بين المجموعات النوعية التي ينتمون إليها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احقية السيدة / في الاحتفاظ بالمكافأة السابقة التي كانت تتقاضاها بمعهد الدراسات والبحوث الإحصائية وقدرها ٨٤ جنيه بعد تعيينها بالفئة الرابعة بمركز الاجهزة الطبية والعلمية بجامعة القاهرة .

(ملف رقم ٧٨٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١/٢٣)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه اذا أعيد تعيين العامل في وظيفة أخرى من نفس فئته أو في فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة — لفظ الأجر السابق الوارد بنص المادة سالفة الذكر ينصرف أصلا الى الأجر الأساسي وحده دون ما كان يتقاضاه المعاد تعيينه من بدلات الا اذا نص القانون على خلاف ذلك .

ملخص الفتوى :

أن المادة (١٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي تدخل الحالة المعروضة في نطاق أعماله الزمني تنص على أنه : « .. مع عدم الإخلال بنص المادة (٩) يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها ويستحق هذا

الاجر من تاريخ تسلمه العمل ، واستثناء من حكم الفقرة السابقة اذا أعيد تعيين العامل في وظيفة أخرى من نفس فئة أو في فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم في وحدات الجهاز الادارى للدولة ، كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعيّنين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في فئات وظيفية » .

ومؤدى الفقرة الثانية من هذه المادة أن العامل الذى يعاد تعيينه في وحدات الجهاز الادارى للدولة من العاملين بالجهات المشار اليها دون فاصل زمنى بين ترك الخدمة في الجهات السابقة واعادة التعيين سواء أعيد التعيين في وظيفة من نفس الفئة التي كان يشغلها أو في فئة أعلى فانه يحتفظ بأجره السابق أو بداية مربوط الفئة المعين عليها ايهما اكبر ولفظ الاجر السابق انما ينصرف الى الاجر الاساسي وحده دون ما كان يتقاضاه المعاد تعيينه من بدلات ، ذلك أن لفظ الاجر اذا ورد مطلقا - كما هو الحال في النص المشار اليه - فالاصل فيه ان ينصرف الى المرتب الاساسي وحده ، كما وأن البدلات المقررة للوظيفة انما يرتبط صرفها بشغل تلك الوظيفة ، وعليه فان الاصل انه اذا ترك العامل تلك الوظيفة وعين أو نقل بوظيفة أخرى فانه لا يستصحب معه البدلات التي كان يتقاضاها بوظيفته السابقة الا اذا نص القانون على خلاف ذلك كما هو الحال في المادة ٢٨ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٧ فقد احتفظ المشرع - استثناء من القواعد العامة للضابط الذى ينقل الى وظيفة خارج هيئة الشرطة بالمرتب الذى كان يتقاضاه في هيئة الشرطة مضافا اليه البدلات الثابتة المقررة لرتبته أو درجته .

ومن حيث انه ولئن نص القرار الوزارى رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ على نقل السيد المذكور من مصلحة الامن العام الى وزارة التموين، الا أن ملايسات اصدار القرار تقطع بان الحالة المعروضة هي اعادة تعيين وليس نقلا ذلك أن وزارة التموين حينما طلبت نقله اليها بكتابها

المؤرخ ١٩٧٧/١/٩ - افادت وزارة الداخلية بالموافقة على الحاقه
بوظيفة مدنية عند انتهاء مدة خدمته بترقيته الى رتبة مقدم ، كما وأن
لجنة الوكلاء بوزارة التموين وافقت بالاجماع على تعيينه على الفئة
الثانية طبقا لحكم المادة ٢/١٣ المشار اليها من نظام العاملين المدنيين
بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وبتاريخ ١٩٧٧/٢/٢
اعتمد قرار اللجنة المذكورة من السيد الوزير وبناء على ذلك اصدر
قراره رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ بتاريخ ١٩٧٧/٢/٩ وتلك الاجراءات
التمهيدية للقرار والتي تعد أساسا في اصداره تقطع باعادة تعيين السيد
المذكور ، يؤكد ذلك انه لم يتسلم عمله في وزارة التموين الا بتاريخ
١٩٧٧/٣/١٧ تاريخ ترقيته الى رتبة مقدم واحالته الى المعاش .

ومن ثم فان الحاق السيد المذكور بوزارة التموين انما هو في
حقيقته اعادة تعيين طبقا لنص المادة ٢/١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة
١٩٧١ وبناء على ذلك فانه يستحق أول مربوط الفئة الثانية التي عين
بها في وزارة التموين أو المرتب الاساسي المقرر لرتبة مقدم وحده
بغير البدلات وذلك لما سلف بيانه من أن الاجر في مفهوم المادة ٢/١٣
من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ انما ينصرف الى الاجر الاساسي
وحده دون البدلات ، ويرجع الاعتداد بمرتبة رتبة مقدم عند المقارنة
بين مرتبه السابق ومربوط الفئة الثانية التي أعيد تعيينه عليها الى
نص المادة (١١٥) من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الذي
يوجب احالة الكونستابل الذي يرقى الى رتبة مقدم الى المعاش .

ولا وجه للاعتراض على ماتقدم بدعوى أن القرار الوزاري رقم
٧٠ لسنة ١٩٧٧ قد حدد مرتب السيد المذكور بمبلغ ١٠١٫٢٥٠ ذلك أن
الموظف يستمد حقه في الراتب من القانون مباشرة ، ومن ثم فان القرار
الصادر بتحديد المرتب على خلاف حكم القانون لا يعدو أن يكون
عملا ماديا لا يكسب الموظف حقا في المرتب الذي حدده .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الحاق السيد المذكور
بوزارة التموين انما هو اعادة تعيين طبقا للمادة ٢/١٣ من القانون رقم

٥٨ لسنة ١٩٧١ وبذلك فانه يستحق أول مربوط الفئة التى عين بها فى وزارة التموين أو المرتب الاساسى المقرر لمرتبة مقدم التى انتهت خدمته بوزارة الداخلية على أساسها •

(فتوى ٨٩٢ فى ١٩٧٩/٩/٢٠)

قاعدة رقم (٥٢٣)

المبدأ :

العامل بالفئة السابعة المتوسطة بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية الذى يعاد تعيينه دون فاصل زمنى فى الفئة السابعة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية بهيئة البريد بعد حصوله على ليسانس الآداب يحق له الاحتفاظ بمرتبه السابق طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها — أساس ذلك أن المحكمة العليا وأن كانت قد أشارت فى قرار التفسير التشريعى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ الى أن إعادة تعيين العامل فى فئة أو درجة أعلى يترتب عليها احتفاظه بالمرتب الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة الا أن ذلك ينطبق من باب أولى على حالة التعيين فى ذات الفئة طالما أن المرتب السابق لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها •

ملخص الفتوى :

أن المحكمة الدستورية العليا أصدرت فى أول مايو سنة ١٩٧١ قرار التفسير التشريعى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ قضت فيه بأن « الاصل السليم الذى يحكم الوظيفة العامة فى الدولة يقضى بأن العامل الذى يعاد تعيينه فى درجة أعلى يتعين أن يحتفظ له بذات المرتب الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الأدنى ولو كان يزيد على أول مربوط الدرجة التى يعاد تعيينه فيها ويشترط الا يجاوز نهاية مربوطها وذلك حتى لا يكون ترقى العامل فى السلم الوظيفى سببا فى الاضرار بمستوى دخله مما يوجد تناقضا بين مستواه الوظيفى ومستواه المادى فيقل مرتبه مع ارتفاعه فى المستوى الوظيفى وذلك يؤدى الى أحجام العاملين عن

التقدم لشغل وظائف أعلى رغم استيفائهم لشروطها ولقد بنى هذا الأصل على حكم المادة الأولى من قرار التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ لقانون العاملين المدنيين بالدولة التي نصت على أن العامل الذي يعاد تعيينه في الكادر العالي أو الكادر المتوسط أو في درجة أعلى يحتفظ بالمرتب الذي كان يتقاضاه في الكادر أو في الدرجة الأدنى ولو كان يزيد على أول مربوط الدرجة التي يعاد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها ٥٠٠ ومن حيث أن قرار التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أجاز في مادته الثالثة النقل والندب بين جهاز الدولة الإداري وبين الشركات التابعة للمؤسسات العامة مما يقتضي مد نطاق هذا التفسير بحيث يسرى حكمه على العمال في الجهاز الإداري للدولة الذي يعاد تعيينه في القطاع العام كما يسرى على العامل في القطاع العام الذي يعاد تعيينه في الجهاز الإداري للدولة وذلك تحقيقاً للمساواة بين هؤلاء العاملين جميعاً .

لهذه الأسباب قررت المحكمة أن العامل في القطاع العام الذي يعاد تعيينه في فئة أو في درجة أعلى في القطاع العام أو في الجهاز الإداري للدولة يحتفظ بالمرتب الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة ولو كان يزيد على أول مربوط الفئة أو الدرجة التي أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة » .

وحيث أنه ولئن كانت المحكمة الدستورية العليا قد أشارت في تفسيرها المنوّه عنه آنفاً إلى التعيين في الفئة أو في درجة أعلى إلا أن ذلك ينطبق من باب أولى على حالة التعيين في ذات الفئة مادام أن المرتب السابق للعامل لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التي أعيد تعيينه فيها .

وحيث أن الثابت أن السيد / كان يشغل الفئة السابعة المتوسطة بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية ثم أعيد تعيينه دون فاصل زمني — بعد حصوله على ليسانس الآداب — في وظيفة من الدرجة السابعة التنظيمية والإدارية بهيئة البريد فعن ثم يحق له

الاحتفاظ بمرتبه السابق طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط الدرجة التي أعيد تعيينه فيها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد /
..... في الاحتفاظ بمرتبه السابق بشركة المعادى للصناعات الحربية
والمدنية بعد اعادة تعيينه بهيئة البريد .

(ملف رقم ٦٦٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٥٢٤)

المبدأ :

متى كانت مدة خدمة المعاد تعيينه متصلة ، وكان آخر أجرته أقصاه
بوظيفته السابقة يجاوز بداية الاجر المقرر لدرجة الوظيفة الممن عليها،
ولا يتجاوز نهاية ربط أجر تلك الوظيفة ، احتفظ بمرتبه الذي كان
ينتاقصه قبل اعادة تعيينه .

ملخص الفتوى :

نصت المادة ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم
الجامعات على أن « تسرى أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين
بالجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس » .

كما نصت المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام
العاملين المدنيين بالدولة على أن « يستحق العامل عند التعيين بداية
الاجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الاجور رقم ١ المرافق لهذا
القانون » .

واستثناء من ذلك اذا أعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة اذا
كان يزيد على بداية الاجر المقرر للوظيفة الممن عليها بشرط الا يجاوز
نهايته ولن تكون مدة خدمته متصلة .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم في الوحدات التي تسرى عليها أحكام هذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة .

واستظهرت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من ذلك أن الأصل فيما قرره هذا النص هو استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها طبقا لجدول الأجور الملحق بالقانون واستثناء من هذا الأصل ورعاية لمن كان من العاملين له عند التعيين مدد خدمة سابقة ومن نتيجة التدرج فيها الى مرتب يزيد على بداية أجر التعيين المقرر لدرجة الوظيفة التي يعين عليها وحتى لايفاجأ مثل هذا العامل بخفض في مرتبه بمثل الفرق بين ما كان يتقاضاه في وظيفته السابقة وبين بداية أجر التعيين قرر المشرع الاحتفاظ لمثل هذا العامل بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة وذلك بشرط اتصال المدة بين الخدمة السابقة واللاحقة وبقيده هو عدم تجاوز أجر العامل نتيجة هذا الاحتفاظ نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها .

وقد عدت المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مصورا لهذا الاستثناء على الأصل العام الذي قرره هي : اعادة تعيين العامل في وظيفة من مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة التي كان يعمل بها واعاده تعيين العامل السابق بالوحدات الاقتصادية والمعمل بنظم خاصة في الوحدات التي يسرى عليها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعيين العامل الذي كان معينا بمكافأة شاملة في وظيفة دائمة ، وتأخذ هذه الصور بصيغتها حكم التعيين الجديد ، وبذلك تكون القاعدة المقيدة للأصل انه في كل حالات التعيين الجديد يحتفظ للعامل المخاطب بأحكام القانون المذكور بالأجر الذي كان يتقاضاه بوظيفته السابقة وبالشروط والتقيدين المذكورين .

وينطبق هذه القاعدة على الواقعة المعروضة بين أن العامل

المذكور كان يعمل بمحافظة اسيوط من ١٩٦٨/٢/٨ حتى ١٩٨٠/٦/٣٠ حيث كان أجره ٥٠٠ر٥٠٠ ج ، ثم عين بوظيفة أخصائى اجتماعى بجامعه اسيوط بالدرجة الثالثة ١٢٠٠/٣٦٠ بمجموعة الوظائف التخصصية التي شغلت نتيجة الاعلان عن مسابقة لشغلها وذلك اعتبارا من ١٩٨٠/٦/٣٠ مع وضعه تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وذلك فان تعيينه بالجامعة على هذه الدرجة يكون تعيينا جديدا ولما كانت مدة الخدمة متممة وكان اخر أجر تقاضاه بوظيفته السابقة بالمحافظة يجاوز بداية الاجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها ، فيحتفظ له بآخر أجر تقاضاه في وظيفته السابقة على الا يتجاوز نهاية ربط الاجر المقرر للوظيفة التي عين عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احتفاظ العامل المعروضة حالته بأجره السابق طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(ملف ٩٥٥/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/١٠/٢)

رابعا : مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه .

قاعدة رقم (٥٢٥)

المبدأ :

اعادة تعيين العامل بمؤهل متوسط بعد حصوله على مؤهل عال في الفئة ٧٨٠/٢٤٠ بمرتب قدره ٢٥ جنيها شهريا — استحقاقه أول علاوة بعد إعادة التعيين منوط بتوفر الشروط المنصوص عليها في المادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في حقه — تمام اعادة التعيين دون فاصل زمني ويبلغ مرتب العامل في ذلك الوقت ٢١ جنيها ٤١٩ مليما — من مقتضاه استحقاق العامل لأول علاوة دورية بعد اعادة التعيين في أول يناير التالى لانقضاء سنة على اعادة التعيين .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ بتسوية حالة الحاصلين على بعض

المؤهلات الدراسية نص في مادته الاولى على أن « يكون تعيين حملة الشهادات العليا في الفئة ٢٤٠/٧٨٠ بمرتب ٣٠٠ جنيه سنويا » .

كما نصت المادة الخامسة على انه « في تطبيق أحكام هذا القانون تتبع القواعد الآتية :

١ — ترفع مرتبات حملة الشهادات العليا الموجودين بالخدمة في الفئة ٢٤٠/٧٨٠ الى ٢٥ جنيها شهريا بالنسبة لمن لم تصل مرتبتهم الى هذا القدر ٠٠٠ » .

وقضت المادة السادسة بأن « يكون تعديل المرتبات على النحو أشار اليه في المواد السابقة اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٣ وذلك دون اجراء أية تسوية أو تدرج في المرتب عن الماضي » .

ومن حيث أن الاستفادة من النصوص المتقدمة أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ لم يعدل بداية ربط الفئة ٢٤٠/٧٨٠ (السابعة) وظلت بدايتها كما هي ٢٤٠ جنيها سنويا ، واقتصر الامر على مجرد زيادة مرتبات حملة الشهادات العليا عند تعيينهم في الفئة ٢٤٠ / ٧٨٠ ، وأصبح راتبهم السنوي ثلاثمائة جنيه دون مساس ببداية ربط تلك الفئة الوظيفية .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ينص في المادة ١٨ منه على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لايجاوز الاجر نهاية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

١ — في أول يناير التالي لانقضاء سنة من :

(١) تاريخ منح العلاوة السابقة ، ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط

الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة
ففي هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) .

.. (ب) تاريخ صدور قرار الترقية .

٢ — في أول يناير التالي لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق
بالخدمة لأول مرة » .

ومن حيث أنه يبين من هذا النص أن المشرع قرر منح العلاوة
الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة على منح العلاوة الدورية
السابقة — ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم دون فاصل زمني
إذا كانت مرتباتهم في وظائفهم السابقة لا تقل عن بداية مربوط الفئة
التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ، أما
إذا كانت مرتباتهم في وظائفهم السابقة تقل عن بداية مربوط تلك الفئة
بأكثر من قيمة علاوة من علاواتها فإن العلاوة الدورية تستحق في أول
يناير التالي لانقضاء سنتين على إعادة التعيين .

ومن حيث أن الثابت أن السيد المذكور وصل مرتبه في وظيفته
السابقة — قبل إعادة التعيين — الى ٣١ جنيتها ، ٤١٩ مليم فإنه يكون
قد تجاوز بداية مربوط الفئة ٧٨٠/٢٤٠ ، فإذا كان قد أعيد تعيينه في
أول يولية سنة ١٩٧٣ بمرتب سنوي مقداره ثلاثمائة جنيتها بالفئة
٧٨٠/٢٤٠ فإنه يستحق أول علاوة دورية بعد إعادة التعيين في أول يناير
التالي لانقضاء سنة على إعادة التعيين أي في أول يناير سنة ١٩٧٤ .

من أجل ذلك فقد انتهى رأي الجمعية العمومية الى أحقية
السيد / للعلاوة الدورية في أول يناير سنة ١٩٧٤ .

خامسا : القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة اقتضت على
تحديد الشروط والافاض الخاصة بحساب مدد الخدمة
السابقة ولا تتعدى ذلك الى الشروط اللازمة للتعين أو إعادة
التعين المحددة بقانون التوظيف :

قاعدة رقم (٥٣٦)

المبدأ :

جميع القواعد التنظيمية التي صدرت في شأن ضم مدد الخدمة
السابقة تشترط كإصل عام شروطا أساسية كاتحاد طبيعة العمل والدرجة
والا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من
التوظيف أو سوء السلوك — قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة
١٩٥٨ — بشأن حساب مدد الخدمة السابقة لم يخرج عن هذا الأصل
العام — أساس ذلك — أن القرار المشار اليه صدر على أساس من
التفويض التشريعي المخول بالمادتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون نظام موظفي
الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — هذا التفويض مقصور على تحديد
الشروط والافاض الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة ولا يتمتع
الى الشروط اللازمة للتعين أو إعادة التعين المحددة بقانون التوظيف .

ملخص الفتوى :

أن المحكمة الادارية العليا سبق أن تعرضت لتفسير القرار رقم
١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في حكمها الصادر بجلسة ١٩/٦/١٩٦٦ ، القضيية
رقم ١٦٨٩ لسنة ٧ ق والذي ذهب الى أن « القرار الجمهوري رقم
١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الصادر بشأن حساب مدد الخدمة السابقة ، وأن لم
يشترط صراحة الا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا
أو حكما مانعا من التوظيف أو لسوء السلوك الا أن ذلك مفهوم منه
ضمنا اذ يبين من استظهار جميع القواعد التنظيمية التي صدرت في
شأن ضم مدد الخدمة السابقة انها تشترط كإصل عام شروطا أساسية
كاتحاد طبيعة العمل والدرجة والا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة
قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من التوظيف أو سوء السلوك وهذا الشرط
الاخير أوردته القرارات الصادرة من مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير

سنة ١٩٤٤ وأ في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ وفي ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٥٠ وفي ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠. وأيضا القرار الصادر في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ وغنى عن البيان أنه لو أراد الشارع الخروج على هذا الأصل العام لنص في القرار الجمهوري المشار اليه على الاعفاء من هذا الشرط صراحة بنص خاص ، ويؤكد هذا الاتجاه أن القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ صدر على أساس من التفويض التشريعي المخول بالمادتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون موظفي الدولة الصادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون يستلزم أن يكون الموظف وقت أعادته للخدمة مستوفيا لشروط التعيين في الوظائف المنصوص عليها بالمادة السادسة منه ، ومن بين تلك الشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة الا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالتين والا يكون أيضا قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الاقل ، وطالما كان التفويض المشار اليه مقصورا على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة فان ذلك لا يعنى بالبداية الترخيص اصلا لتلك الاحكام التي تصدر بقرار من رئيس الجمهورية بالتجاوز عما هو محدد بقانون الموظفين من شروط لا يسوغ نقضها أو تعديل شيء منها الا بنص خاص .

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ المستفاد من الحكم المشار اليه على واقعة الحال ، يتبين أن مدة الخدمة السابقة للسيد / ٠٠٠٠ المعروضة حالته في الفترة من ٢٣/٩/١٩٥٥ حتى ٢٨/١٢/١٩٦٦ ، وقد انتهت بصور حكم عليه بالسجن ثلاثة سنوات في جناية اختلاس ، فانه لا يحق له المطالبة بضمها طبقا لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى انه يشترط لضم مدة الخدمة السابقة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الا يكون سبب انتهائها سوء السلوك،

ومن ثم لايجوز ضم مدة الخدمة السابقة للعامل في الحالة المعروضة .
(ملف رقم ١٦٨/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/٤/١٨)

ساسا : معاملة المهاجرين العاملين الذين يعودون الى ارض الوطن :

قاعدة رقم (٥٢٧)

المبدأ :

صدور القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣ في شأن معاملة المهاجرين من
العاملين الذين يعودون الى ارض الوطن .. عدم سريان احكامه على
من تمت اعادته للخدمة في تاريخ سابق على العمل بالقانون .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣ في شأن معاملة المهاجرين من
العاملين الذين يعودون الى ارض الوطن ، ينص في مادته الاولى على
انه « يعاد تعيين العامل الذي كان يعمل في الحكومة أو في احدى وحدات
الادارة المحلية أو الهيئات العامة أو المؤسسات أو الوحدات الاقتصادية
التابعة لها ، وهاجر الى الخارج ثم عاد الى الوطن خلال سنة من تاريخ
قبول استقالته بالجهة التي كان يعمل بها قبل هجرته متى قدم طلبا
بذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ عودته وتكون اعادة تعيين العامل في
وظيفته السابقة وفي الدرجة أو الفئة المقررة لها مع الاحتفاظ له بأقدميته
فيها ومراعاة ما فاتته من علاواتها ، وتنص المادة الثالثة على أن « يلزم
العامل بعد اعادة تعيينه برد ما يكون قد تقاضاه من معاش أو مبالغ
مدخرة أو مكافأة ترك الخدمة وتؤدي هذه المبالغ دون أية فوائد وطبقا
للقواعد المقررة في قانون المعاشات أو التأمينات الاجتماعية للعامل به » .

وقضت المادة الرابعة بأن تسرى أحكام هذا القانون على العامل
الذي عاد الى الوطن قبل العمل بأحكام هذا القانون ولو مضى على قبول
استقالته أكثر من سنة اذا قدم طلبا باعادة تعيينه خلال ثلاثة أشهر
من تاريخ العمل بهذا القانون .

ونصت المادة السادسة على انه «يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تطبيق أحكام هذا القانون على أى من العاملين الذين استقالوا للعمل في الخارج دون اتخاذ اجراءات الهجرة» .

وأخيراً قُضت مادته السابعة بأن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره .

ومن حيث انه يتضح من استعراض هذه النصوص أن القانون المشار اليه يستهدف بأحكامه تنظيم المركز القانونى لمن يعاد الى الخدمة بعد تاريخ نفاذه ، من العاملين المهاجرين ، يستوى في ذلك أن تكون عودته للوطن قبل هذا التاريخ أو بعده ، أما من تمت اعادته للخدمة قبل العمل بالقانون فانه يخرج عن نطاق تطبيقه والافادة من أحكامه ، وهذا المعنى أبرزته صياغة المادة الاولى من القانون وقطعت به المادة الرابعة التى اشترطت للافادة من القانون بالنسبة لمن عاد الى الوطن قبل تاريخ نفاذه ، أن يقدم طلب الاعادة الى الخدمة خلال ثلاثة أشهر من هذا التاريخ ، وكل هذه أوضاع تفترض في تطبيقها أن اعادة التعيين لم تتم قبل نفاذ القانون ، ومن ناحية أخرى لا تعدو أن تكون تطبيقاً لقاعدة الاثر المباشر لسريان القانون .

ومن حيث انه على مقتضى ماتقدم فان العامل المذكور وقد تمت اعادته للخدمة في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٦ أى في تاريخ سابق على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ السالف الذكر ، فانه لايفيد من أحكامه جملة وتفصيلاً ، ولا يغير من ذلك الاحتجاج بنص المادة السادسة المشار اليها آنفاً ، ذلك أن حكم هذه المادة لايعنى سوى جواز الاستثناء من أحكام هذا القانون بالنسبة لاستيفاء العامل، المستقيل لأوضاع الهجرة واجراءاتها ، ولايتمدى هذا النطاق الى افادة المحجوبين أصلاً عن أحكامه ممن أعيدوا الى الخدمة في تاريخ سابق على نفاذه . يؤيد ذلك أن مؤدى اعمال هذه المادة هو تطبيق القانون المشار اليه على أى من العاملين بقرار من رئيس الجمهورية ، وإذا كان هذا التطبيق يعنى اعادة التعيين وما يترتب عليه من آثار منها حساب المدة السابقة في المعاش على نحو معين ، فانه يبين من ذلك أن تطبيق

هذا النص يدور شأنه في ذلك شأن المادتين الأولى والرابعة يفترض أن العامل لم تتم اعادته للخدمة قبل العمل بأحكام القانون السالف الذكر .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن السيد / ...
... العامل بمرفق مياه القاهرة لا يفيد من حكم المادة السادسة من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .
(فتوى ١٣ في ١٩٧٤/١/٢٢)

سابعاً : تشديد جهة الادارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة بحقوق سابقة كان قد سكت عنها ليرقى الى رتبة الاكراه :

قاعدة رقم (٥٢٨)

المبدأ :

اشتراط الادارة على من يعاد تعيينه عدم الادعاء بحقوق سابقة كان قد سكت عن المطالبة بها لايعد اكراها .

ملخص الحكم :

أن الاكراه باعتباره رهبة تقع في نفس المكره دون حق ، أى بوسائل غير مشروعة . وتقوم على أساس أن ظروف الحال تصور ان يدعى الاكراه أن خطراً جسيماً محدقاً يهدده في نفسه أو جسمه أو شرفه أو ماله لم تتوافر عناصره بالنسبة الى الواقعة المعروضة ، فليس في مسلك وزارة الصحة وهي بصدد الاستجابة لطلب المدعى اعادة تعيينه وفي مقام تذليل العقبة التي كانت قائمة في سبيل هذا التعيين — وهي انه سبق أن فصل لسوء السلوك — مايرقى الى مرتبة التهديد بخطر محقق وشيك الوقوع حين اشترطت عليه أن لايتخذ من قرارها باعادة تعيينه ذريعة للادعاء بحقوق سابقة كان قد سكت عن المطالبة بها فعلاً بمحض اختياره طوال أربع سنوات من تاريخ فصله في ١٩٤٦.

الى أن تقدم يلتزم إعادة تعيينه في ١٩٥٠ بموقف الوزارة من المدعى
كان مشروعا في الوسيلة والغاية مما .

(طعن رقم ٤١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١/٣١)

ثامنا : إعادة التعيين بعد سن التقاعد :

قاعدة رقم (٥٢٩)

المبدأ :

إعادة التعيين بعد سن التقاعد غير جائز الا بقرار جمهوري —
الاستناد الى المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وماورد بها
من بعض احكام العودة الى الخدمة للقول بجواز هذا التعيين بغير قرار
جمهوري — مردود بأن هذه المادة مجالها الحالات التي تكون فيها
العودة جائزة أي قبل السن المقررة لترك الخدمة — صدور قرار وزاري
بإعادة أحد ممن انتهت خدمتهم ببلوغ السن المقررة — هو قرار صادر
من غير مختص بإصداره ينحدر به الى حد الانعدام لصدوره مشوبا
ببعب غصب السلطة .

ملخص الفتوى :

أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق الا
عند العودة الى الخدمة في الحالة التي يجوز فيها ذلك وهي لا تكون الا
قبل السن المقررة لتركها .

ولاغير مما تقدم مانصت عليه المادتان ٣ و ٤ من القانون رقم ٥٠
لسنة ١٩٦٣ من عدم سريان أحكام المادة ١٣ من هذا القانون على
الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه من العاملين وفقا لاحكام
القوانين رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ و ٢٨ لسنة ١٩١٣ والمرسوم بقانون رقم
٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٥ ولائحة التقاعد للعلماء
المدرسين والعلماء الموظفين بالازهر — وذلك لانه وفقا لحكم المادة ٧٨
من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لايجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه

النس المقررة لترك الخدمة الا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية وما كان ذلك جائزا بغير قرار من رئيس الجمهورية أيضا وفقا لحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ السابق عليه .

أما في حالة ترك هؤلاء الخدمة ثم اعادة تعيينهم فانهم سيخضعون لاحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فتسرى عليهم المادة ١٣ منه .

وبناء على ماتقدم فانه منى كان الثابت أن السيد / ٥٠٠ ٥٠٠ كان معاملا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وانتهت خدمته ببلوغه السن المقررة لذلك وأعيد للعمل اعتبارا من ١٥ من مارس سنة ١٩٦٤ وهو التاريخ التالي لاحالته الى المعاش فان اعادته للعمل ما كانت تجوز بغير قرار من رئيس الجمهورية وعلى ذلك فان القرار الوزاري رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٥ بالتريخيص له في الجمع بين المعاش المستحق له من الحكومه وبين المكافأة المقررة له عند اعادة تعيينه يكون قد صدر من غير مختص باصداره مما ينحدر به الى حد الانعدام لصدوره مشوبا بعيب غصب السلطة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى أنه :

١ - لايجوز مد مدة خدمة العاملين المدنيين في الجهاز الاداري للدولة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار من رئيس الجمهورية .

كما لايجوز بعد العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اعادة تعيينهم بعد بلوغهم سن التقاعد بغير قرار من رئيس الجمهورية سواء اكانوا من المنتقمين باحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ أو ممن كانوا منتقمين بأحكام قوانين المعاشات السابقة .

٢ - لايجوز بعد العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) في وظائف الجهاز الاداري للدولة .

٣ — أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق الا في المحالة التي يجوز فيها إعادة تعيين العامل بعد ترك الخدمة وهي لا تكون الا قبل السن المقررة للتقاعد .

٤ — أن مؤدى فتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلستها المنعقدة في ٢٠ من يوليو سنة ١٩٦٦ في شأن حالة الدكتور ٠٠٠ ٠٠٠ أن القرار الصادر في شأنه من وزير الصحة صادر من غير مختص باصداره مما ينحدر بهذا القرار الى حد الانعدام لصدوره مشوباً بعيب غصب السلطة اذ كان يجب صدوره بقرار من رئيس الجمهورية .

(فتوى ١٠٤٩ في ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاعدة رقم (٥٣٠)

المبدأ :

القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة — الاصل طبقاً له أن كل منتفع بأحكامه لايجوز ابقاؤه في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار جمهوري — سريان هذا القيد سواء كان الابقاء بطريق مد مدة الخدمة أو إعادة التعيين — لايفر من هذا النظر تنظيم القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ لاحكام الجمع بين المرتب والمعاش مما يفهم منه جواز التعيين بعد سن الستين — أساس ذلك أن القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لاحق للقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ ومن ثم يعتبر ناسخاً لاحكامه ولكل حكم يتعارض معه — تأكد هذا الاصل بصور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ونص المادة ٧٨ منه عليه .

ملخص الفتوى :

أن الاصل العام أن كل منتفع بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لايجوز ابقاؤه في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار يصدر من رئيس الجمهورية وقد جاءت عبارة نص المادة ١٣ من هذا القانون

فيما قضت به من أنه « لايجوز في جميع الاحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية ابقاء أى منتفع في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد » مؤكدة سمول حكمة لجميع الحالات التي يتم فيها اسناد مركز قانونى الى الموظف في الوظيفة العامة بعد بلوغه سن التقاعد — سواء كان هذا الابقاء بطريق مد مدة الخدمة أو اعادة التعيين في الوظيفة العامة •

ولا يغير من هذا النظر ماورد في القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن جواز الجمع بين مرتب الوظيفة العامة والمعاش المستحق قبيل التعيين فيها من تنظيم لاحكام الجمع بين المرتب والمعاش وحالاته وما يستتف من شروطه من جواز الجمع وبالتالي جواز التعيين بعد سن الستين وذلك لان القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهو قانون لاحق يعتبر ناسخا لاحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر وكل حكم يتعارض مع أحكامه •

وقد تأكد هذا الاصل العام بصدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف انذكر الذى قسم الوظائف العامة الى دائمة وهى التى تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمان معين والى مؤقتة وهى التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت — والذى نص فى المادة ٧٨ منه على انه مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة المعاملين بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ عند بلوغهم سن الستين — ولايجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة الا فى حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية •

(تنوى ١٠٤٩ فى ١٩٦٧/١/٢٨)

قاعدة رقم (٥٣١)

المبدأ :

تكيف القرار الصادر بتعيين العامل لمدة سنة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش بمكافأة تعادل مرتبه الذى كان يتقاضاه يكون باستجلاء مصدر القرار - قيام الدليل على انصراف نية مصدر القرار الى انتهاء المركز القانونى السابق للعامل وانشاء وضع جديد له يترتب عليه أن القرار يكون فى حقيقته اعادة للخدمة وليس مدا لها - اثر ذلك - مثال - العامل الذى احيل الى المعاش فى ١١/١/١٩٦٨ لبلوغه السن القانونية وصدر قرار بتعيينه لمدة سنة بمكافأة تعادل المرتب الذى كان يتقاضاه لا يفيد من أحكام القرار الجمهورى رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا المعدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٣ - على المشتغلين بالبحث العلمى فى وحدات واقسام وزارة الزراعة .

ملخص الحكم :

أن المدعى يطلب الحكم بتسوية حالته على أساس تعديل مرتبه الى مائة جنيه شهريا اعتبارا من ٨/٣/١٩٦٩ تاريخ صدور القرار رقم ٨٨٩ لسنة ١٩٦٩ المتضمن تسوية أوضاع جميع الحاصلين على لقب باحث أقسام الطب البيطرى ، تنفيذاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا - والمعدل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٣ - على المشتغلين بالبحث العلمى فى وحدات واقسام البحوث لوزارة الزراعة ، مع تعديل ربط معاشه على هذا الأساس مع صرف الفروق المالية المترتبة على ذلك .

أن الثابت من الاوراق أن المدعى كان يشغل الدرجة الثالثة الفنية المالية بالادارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية بوزارة الزراعة

والاصلاح الزراعى ، وقد أحيل الى المعاشى فى ١٩/١١/١٩٦٨ لبلووع السن القانونية ورفع اسمه تبعاً لذلك من هذا التاريخ بمقتضى القرار الوزارى رقم ٣٣٣٤ لسنة ١٩٦٨ ، وقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ بتعيين المدعى مديراً لقسم الطاعون البقرى بالإدارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية لمدة سنة واحدة اعتباراً من ١٩/١١/١٩٦٨ بمكافأة تعادل المرتب الذى كان يتقاضاه قبل بلوغه سن الستين مع إيقاف صرف المعاش .

ومن حيث انه للفصل فى النزاع الحالى يتعين بادىء ذى بدء معرفة حقيقة التكيف القانونى للقرار الجمهورى بتعيين المدعى ، وما إذا كان يعتبر قراراً بمد مدة خدمته لمدة سنة وما يترتب على ذلك من استمرار حالته التى كان عليها . وبالتالى يفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٨ المشار اليه مثل زملائه الباحثين بأقسام الطب البيطرى بوزارة الزراعة أم أن قرار تعيينه كان إعادة للخدمة بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة ، ومن ثم لا يكون له أصلاً حق فى الافادة من هذا القرار أو تسوية حالته طبقاً لاحكامه .

ومن حيث انه بالاطلاع على القرار الجمهورى رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ المتضمن تعيين المدعى — كذا المذكورة الايضاحية التى على أساسها صدر هذا القرار — يتبين أن نية مصدر القرار قد انصرفت الى انتهاء مركزه القانونى السابق وانشاء وضع جديد له ، بدليل أن القرار قد نص على تعيينه بمكافأة مع وقف صرف معاشه ، ولو كان يقصد أن يكون مداً لخدمته لنص صراحة على استمراره فى الخدمة بحالته السابقة وبذات درجته التى كان يشغلها ، ولا يغير من ذلك أن يكون هذا القرار قد أسند اليه أعمال وظيفته السابقة ، إذ أن الغرض من ذلك هو — حسبما أفصحت عنه المذكورة الايضاحية للقرار — الاستفادة من خبرته السابقة لأن العاملين فى قسم الطاعون البقرى الذى كان يتولى رئاسته لازالوا حديثي العهد بهذا القسم وانهم فى حاجة الى مدير خبير فى هذا الوباء الخطير ، وإذا كان القرار قد نص على أن يكون تعيين المدعى بمكافأة تعادل مرتبه الذى كان يتقاضاه

فان ذلك لا يعدو أن يكون أساسا لتقدير المقابل المادى الذى يستحقه نظير عمله بدلا من تحديده بمبلغ معين ، كما أن العبارة التى استعملها القرار وهى « مع إيقاف صرف المعاش » قاطعة الدلالة فى أن المدعى من أصحاب المعاشات الذين انتقلت خدمتهم لبلوغ السن القانونية للإحالة الى المعاش ، اذ وقف معاشه أثر لازم ومترتب على اعادته تعيينه لانه لايجوز قانونا الجمع بين المكافأة أو المرتب وبين المعاش الا بترخيص خاص ، وذلك طبقا لما تقضى به المادة ٣٩ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، ومفاد ذلك أنه اذا ما انتهت مدة السنة عاد اليه معاشه الذى كان قد تم تسويته وربطه دون حاجة الى اتخاذ اجراء جديد فى شأن هذا المعاش ، كما لا يؤثر فى حقيقة التكييف القانونى على النحو المتقدم حصول المدعى على بدل عدوى وبدل بحث، اذ بدل العدوى هو مقابل ما يتعرض له الموظف من خطر العدوى أثناء مباشرته لعمال وظيفته ، وبدل البحث يحصل عليه كل من يقوم بأعمال البحوث ، ولا يستفاد من منح المدعى هذين البدلين أن تعيينه كان هذا لخدمته ، اذ العبرة فى تكييف عودته الى الخدمة هو بما جاء فى ذات القرار الجمهورى الصادر فى شأنه من أن قرار تعيينه كان بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة حسبما سلف البيان ويؤيد أن هذا هو حقيقة الوضع القانونى للمدعى أن تعيينه قد تم على بند المكافآت وليس على درجة دائمة فى الميزانية ، بل أن درجته التى كان يشغلها قد خلت بأحالتها الى المعاش ورقى غيره عليها ، وذلك حسبما ورد بمذكرة الوزارة الاخيرة والتى لم يعقب عليها المدعى ليثبت عكس ما جاء بها .

ومن حيث انه ولئن كان لايجوز التعيين ، بمكافأة فى ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك كما أفقت به الجمعية العمومية للقسم الاستشارى

للفقوى والتشريع بمجلس الدولة بحق ، الا أنه صدر في ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ — بمناسبة ما انتهت اليه الجمعية العمومية في هذا الشأن — بإضافة فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة نصت على انه « كما يجوز تعيين العاملين الوطنيين من ذوى التخصصات والخبرات الخاصة بمكافآت شاملة ٥٠٠ كما نصت المادة ٢ من هذا القانون على أن « تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يولية ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون » ، وعلى ذلك فان القرار الجمهورى بتعيين المدعى قد غدا صحيحا وبأثر رجعى من تاريخ صدوره ، وذلك باعتباره تعيينا بمكافأة وليس مدا لخدمته ، وعلى ذلك فانه لايفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ السابق الاشارة اليه ، وعلى ذلك فان طلبه تعديل مرتبه الى مائة جنيه نتيجة للتسوية التى يطالب بها وما يترتب على ذلك من ربط معاشه على أساس هذا المرتب يكون في غير محله ويتعين لذلك رفض هذا الطلب .

(طعن رقم ٨٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/١)

تقادم

الفصل الاول : أحكام عامة .

أولا : مدى جواز تطبيق أحكام القانون المدنى الخاصة بالتقادم

على روابط القانون الادارى .

ثانيا : يقوم التقادم الخمسى على قرينة قانونية لا تقبل الدليل

العكسى مفادها اداء المدين للمدين من ايراده، وان تراكمه

اكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السنة .

ثالثا : الاصل أن المحكمة لاتقضى بالسقوط الا اذا تمسك المدين

به ، مالم يرد نص على خلاف ذلك كخص المادة ٥٠ من

اللائحة المالية للميزانية والحسابات .

رابعا : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط .

خامسا : المجالح المستحقة لاحد اشخاص القانون العام قبل

شخص آخر من اشخاص هذا القانون لاتسقط

بالتقادم .

الفصل الثانى : تقادم ديوان الحكومة قبل الغير .

أولا : الغلط فى الواقع والغلط فى القانون .

ثانيا : التقادم بمضى ثلاث سنوات .

ثالثا : التقادم بمضى خمس عشرة سنة .

الفصل الثالث : تقادم حقوق الغير قبل الحكومة .

أولا : تقادم الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى

دفعت بغير وجه حق .

ثانيا : تقادم الحق فى المطالبة بالمرتبات وما فى حكمها .

ثالثا : التقادم في حالات المعاش .

- (أ) تقادم الحق في المطالبة بالمعاش .
- (ب) تقادم الحق في المطالبة بأعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش .
- (ج) تقادم الحق في استرداد مادفع من أقساط احتياطي المعاش بالخصم من المرتب دون وجه حق .
- (د) التقادم في حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة في المعاش بالتجاوز للمواعيد المقررة .

رابعا : تقادم الحق في التعويض .

- (أ) المصادر القانونية للتعويض .
- التعويض المستحق عن قرار ادارى مخالف للقانون لايعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدني) بليعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار ان القرار الادارى تصرف قانونى وليس عملا ماديا .
- (ب) حق الشخص في التعويض عن القرار الادارى الصادر باعتقاله لا يلحقه اى تقادم (المادة ٥٧ من الدستور) .

- (ج) التعويض عن نخط في الترقية .
- (د) التعويض عن الاجازة المفتوحة .
- (هـ) التعويض عن الفصل .

خامسا : سقوط الاحكام بالتقادم .

الفصل الرابع : انقطاع التقادم .

الفرع الاول : حكم مشترك .

صحيفة الدعوى المرفوعة للمطالبة بحق لايمتد اثرها في

قطع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد
ينشئ دعويين مختلفتين ضد مدين واحد .

الفرع الثاني : انقطاع تقادم ما للفرد قبل الحكومة .

أولا : انقطاع التقادم بالطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف
الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه مطالبا اداؤه .

ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا للتقادم
المسقط .

ثالثا : الى أى مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة
القضائية للاعفاء من الرسوم قاطعا للتقادم المسقط ؟ .

رابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع التقادم.

الفرع الثالث : انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الفرد.

أولا : اسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق قبل الفرد .

ثانيا : طلب الادارة من الجهة المنتفعة بمال عام التقدم بطلب
ترخيص يتضمن سببا قاطعا للتقادم .

الفصل الخامس : وقف سريان التقادم .

الفصل الاول

احكام عامة

اولا : مدى جواز تطبيق احكام القانون المدنى الخاصة بالتقادم على روابط القانون الادارى :

قاعدة رقم (٥٣٢)

المبدأ :

لايلتزم على القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم الا اذا وجد نص خاص ، أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام - مثال بالنسبة لقواعد التقادم فى الفقه الادارى الفرنسى .

ملخص الحكم :

لايلتزم القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم ايا كان مجال تطبيقها ، الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام ، وقد اتجه الفقه الادارى فى فرنسا هذا الاتجاه مستهديا بتلك الاعتبارات ، ففرق بين ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير وبين ديون الغير قبلها ، وانتهى الى أن الاولى تسقط بالمدد المعتادة (طبقا للنصوص المدنية) وأن الثانية تسقط بمضى أربع سنوات (بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص) أن لم ينص قانون آخر على السقوط بمدة أقصر ، كما انتهى الى أن سقوط دين الغير قبل الدولة بمضى المدة المذكورة حتمى ونهائى ، فلا يحتمل وقفا كما لا يحتمل مدا الا بمقدار ميعاد المسافة ، وأن الدين اذا سقط لايتخلف عنه التزام طبيعى فى ذمة الدولة ، ولايلزم أن يدفع به المدين أو دائنوه ، بل يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ثم اتجه الى أن التعويض المقرتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق

الناشئ عن هذا الالتزام ، لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى ، فاذا كان التعويض مثلا مطلوباً مقابل حرمان الموظف من مرتبه بسبب فصله بدون وجه حق سقطت دعوى التعويض بمضى مدة التقادم المسقطه للمرتب .

(طمن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٣٣)

المبدأ :

أحكام التقادم المنصوص عليها في القانون المدني — تسرى في العلاقة بين الحكومة والافراد كما تسرى في علاقة الافراد بعضهم والبعض — التمسك بالتقادم المسقط أمر متروك لتقدير الحكومة حسبما يترأى لها من اعتبارات .

ملخص الفتوى :

صدر القرار العسكري رقم ١٩٧ لسنة ١٩٤١ بتفويل وزير الري (الاشغال) أو من يندبه سلطة اصدار قرارات استيلاء مؤقتة على العقارات اللازمة لشئون الري تنفيذاً لبرنامج تيسير ري الزراعات الشتوية والاستزادة من زراعة الحبوب الغذائية . وبناء على هذا الامر صدر القرار الوزاري رقم ١٨٠٧٥ لسنة ١٩٤١ بتقويض المفتش العام للمشروعات ومفتش المشروعات بالوجه القبلى في اصدار قرارات الاستيلاء المؤقتة المشار اليها . ولما صدرت قرارات الاستيلاء قامت تفتيش المشروعات بالاستيلاء على الاراضى وتنفيذها على الطبيعة واهضت تفتيش المساحة المختصة للسير في اجراءات صرف الايجار لاصحاب الشأن ، الا أن هذا الصرف تراخى أما بسبب عدم توافر الاعتمادات المالية أو لتأخير تفتيش المشروعات في الاخطار عن تاريخ الاستيلاء الفعلى أو لاعطاء الاولوية لصرف تعويضات نزع الملكية .

وباستطلاع رأى ادارة الفتوى والتشريع المختصة في مدى خضوع المبالغ المستحقة لاصحاب الشأن لاحكام التقادم بأنه لما كانت لاتوجد رابطة عقدية بين الوزارة وبين المستولى على أطيانهم كما لا يوجد اتفاق

سابق على تحديد الايجار المستحق فمن ثم فإن أصحاب الشأن يستحقون اقتضاء ريع عن هذه المسطحات وأنه يجب على المصلحة التمسك بالتقادم بالنسبة الى المبالغ التي مضى على عدم صرفها اكثر من خمس عشر سنة .

ولما كانت المصلحة ترى أفضلية عدم التمسك بالتقادم في مثل تلك الحالات ، لذلك طلبت إعادة النظر في الموضوع مع الافادة بالرأى في مدى جواز استرداد المبالغ التي تم صرفها بعد مضى اكثر من خمس عشرة سنة على استحقاقها .

ومن حيث أن المادة ٣٨٧ من القانون المدني تنص على انه «لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها ، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين .. » .

وواضح من هذا النص أن التقادم ، بحسب الاصل ، لا يعد من النظام العام وأنه يتعين للقضاء به أن يتمسك به المدين . ومرد ذلك الى أن التقادم المسقط انما يقوم على مظنه الوفاء وضمان استقرار الاوضاع ، وبالتالي فان الدفع به أمر يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة كما يتصل بضميره ولذلك جملة القانون خيارا بيده بحيث يكون له ألا يتمسك بالتقادم اذا كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتخرج من الدفع بسقوطه .

ومن حيث انه يبين من استقراء أحكام القانون المدني الخاصة بالتقادم أن المشرع لم يميز في هذه الاحكام بين ديون الافراد وديون الحكومة ، ومن ثم فان هذه الاحكام تسرى جميعها في العلاقة بين الحكومة والافراد كما تسرى في علاقة الافراد بعضهم والبعض سواء بسواء .

وترتبيا على ما تقدم يكون للحكومة أن تتمسك بالتقادم المسقط بالنسبة لما عليها من ديون أن رأت في ذلك مصلحتها أو استقرار أوضاعها ، كما يكون لها ألا تتمسك به أن راعت أن ذمتها مازالت مشغولة بالدين وأنه لا يجدر بها أن تتمسك بتقادمه ، وهي الامينة على حقوق

الأفراد الذين ركنوا الى الثقة في وفائها وقصرت بهم ظروفهم عن ملاحقة المطالبه بحقوقهم •

ولا يسوغ الاحتجاج في هذا الصدد بأن عدم تمسك الحكومة بالتقادم يتطلب أهلية خاصة تستند الى نص من قانون تأسيسا على أن التمسك بالتقادم من شأنه سقوط الدين وبالتالي تحقيق وفر مالى للخزانة العامة ، وقد خلا القانون من نص يعهد باختصاص في هذا الشأن الى القائمين على شئون الدولة أسوة بما نص عليه القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالتصرف في أموال الدولة بالمجان ، ولذلك يتعين على من يمثل الدولة في خصوصية مطالبتها بالدين أن يتمسك بالتقادم طالما لم يورد القانون نصا بجواز النزول عن التمسك به — لايسوغ الاحتجاج بذلك لان الامر لايعتبر تنازلا عن مال أو حق آل الى الدولة بل هو حق للدائن ، والجهة الادارية بتمسكها بالتقادم تكسب هذا المال لجانبها ومن ثم لايتطلب الامر اهلية خاصة سواء في حالة التمسك بالتقادم أو عدم التمسك به •

(نتوى ١٠٦٩ في ١٢/٨ / ١٩٧١)

قاعدة رقم (٥٣٤)

المبدأ :

نطبق قواعد القانون الخاص على روابط القانون العلم بما يتفق وطبيعة هذه الروابط — تطبيق التقادم المسقط على ميعاد رفع الدعوى في المنازعات الادارية فيما عدا دعوى الالفاء — تطبيقه على طلب ضم مدة الخدمة السابقة •

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة جرى بأنه وأن كانت قواعد القانون المدني قد وضعت أصلا لتحكم روابط القانون الخاص ولاتسرى وجوبا على روابط القانون العام — الا أن القضاء الادارى له أن يطبق من تلك

القواعد مايتلاءم مع هذه الضوابط وله أن يطورها بما يحقق هذا التلاؤم ولذلك لايطرح كلية تطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم وانما يطبقها في مجال روابط لقانون العام بالقدر الذي يتفق مع طبيعة هذه الروابط الا اذا وجد نص في مسألة معينة فيجب عندئذ التزام هذا النص ، وتتركز مدة التقادم المسقط على اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة اذ الحرص على استقرار المعاملات وتوفير الطمأنينة في المراكز القانونية يتطلب دائما العمل على سرعة البت فيما يثور من منازعات وطالما أن التطور القانوني قد وصل الى حد الاقرار للأفراد بحق منازعة السلطات العامة فيما تجريه من تصرفات فان ذلك يستتبع بالضرورة وجوب تنظيم وسائل هذه المنازعة بما لا يكون من شأنه تعليقها أمدا لانهاية له واذا كان للتقادم المسقط للمطالبة بالحقوق في روابط القانون الخاص حكمته التشريعية المتصلة بالمعاملات فان حكمة هذا التقادم في مجال روابط القانون العام تجد تبريرها على نحو ادعى وأوجب في استقرار الاوضاع الادارية والمراكز القانونية لعمال المرافق العامة استقرارا لتعليه المصلحة العامة وحسن سير المرفق ولما كان قانون مجلس الدولة لم يحدد مددا لرفع الدعاوى في المنازعات الادارية التي يختص بنظرها بهيئة قضاء اداري الا مايتعلق منها بطلبات الالغاء اذ نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما على التفصيل الوارد به ومن ثم فان غيرها من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يسقط بالتقادم طبقا لقواعد القانون المدني مادام لا يوجد نص خاص في قانون مجلس الدولة يخالف هذه القواعد وأن أحكام القانون المدني في المواد (٣٧٤ — ٣٨٨) قد تكفلت ببيان أنواع مختلفة للتقادم الطويل أو القصير غير أن هذا التعداد لأنواع التقادم لايمكن أن يهدر الاصل العام الذي يجعل من التقادم الطويل القاعدة الاساسية في سقوط حق المطالبة .

ومن حيث انه باستقراء أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ الخاص بضم مدد الخدمة بالتعليم الحر يتبين انه لم يحدد ميعادا يتعين خلاله تقديم طلب حساب مدد الخدمة السابقة على مقتضى أحكامه والا كان 'الطلب غير مقبول' ومن ثم فانه يصحور ذلك القرار ينشأ للمدعية حق في أن تضم مدة خدمتها السابقة بالتعليم

الحر من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٣٣ الى ١٣ من يونية سنة ١٩٣٨ كاملة بما يترتب على ذلك من آثار دون أن يكون ذلك متوقفا على تقديم طلب خلال مدة معينة ولا محل للقول بأن حق المدعية في هذا الشأن سقط بالتقادم بمضى خمس عشرة سنة من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء سالف الذكر الذي أنشأ لها هذا الحق طالما كان الثابت من الرجوع للـف خدمة المدعية طبقا لما سبق توضيحه في معرض تحصيل الوقائع أنها قدمت طلبا الى الجهة الادارية متمسكة بحقها ثم أقامت دعاها قبل أن تكتمل مدة التقادم المشار اليها ومن ثم يكون الدفع المبدى من الجهة الادارية بسقوط حق المدعية بالتقادم غير قائم على أساس سليم من القانون .

(طعن رقم ١٤٩٨ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعدة رقم (٥٣٥)

المبدأ :

مدى سريان قواعد التقادم المنصوص عليها في القانون المدني على روابط القانون العام — معنى الدورية والتجدد — مثال — مقابل استغلال مقصف حق دورى متجدد يخضع للتقادم الخمسى .

ملخص الحكم :

لئن كان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه لا الزام على القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية في التقادم أيا كان مجال تطبيقها الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رؤى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام الا أن قضاء المحكمة قد جرى كذلك على أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما في المادة ٣٧٥ من القانون المدني هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق في ذاته اذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا في مواعيد متتالية وبالتحديد أن ما يورثه من الدين في موعده لا يمتنع من أصله وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار اليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التي أوردها على سبيل المثال فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات

باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لا تتريلان ماتجمد منها كما لاغير من طبيعة المرتب ، كحق دورى متجدد قيام المازعة فى أمسك استحقاقه اذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدورى المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو أقر به الدين فتسرى مدة التقادم من باب أولى اذا نازع فيه ومرد ذلك الى أن التقادم الخمسى لا يقوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم وانما يرجع فى أساسه الى أن المدين يفترض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من ايراده فلو أجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السعة ، وقد جعل للمدين ، تفريعا على هذا التوجيه ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ولو بعد اقراره بوجوب الدين فى ذمته وفما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم عليها هذا التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لا تقبل الدليل العكسى فلا وجه للتحدى بأنها لاتسرى فى حق الخزانة العامة بحسبان انها مليئة .

ومن حيث أن مؤدى ماتقدم وجوب تطبيق حكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى على روابط القانون العام كما تطبيق على روابط القانون الخاص سواء بسواء عند توافر الخصيصتين المنصوص عليهما فى المادة المشار اليها فى الحق المطالب به أيا كان مجال تطبيق حكم هذه المسادة طالما أن هاتين الخصيصتين الدورية والتجدد هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته ومن ثم فانه ليس صحيحا ماذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن فى تطبيق حكم المادة ٣٧٥ سالف الذكر على روابط القانون العام مايتعارض مع طبيعة هذه الروابط .

ومن حيث أن حكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ينطبق كما سبق القول — على كل حق دورى متجدد سواء أكان هذا الحق مما أوردته هذه المادة أم كان غير وارد بها صراحة ، اذ أن ماأوردته المادة المشار اليها من الحقوق كان على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر .

ومن حيث أن المبلغ المطالب به تتوفر فيه صفتا الدورية والتجدد أيا كان الوصف الذى يطلق عليه فهو مقابل استغلال مقصف كلية طب

القصر العيني في الفترة من ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ الى ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٤ وهو يستحق طبقا لما يقضى به البند الثالث من عقد استغلال هذا المصنف مقدما يوم ٢٥ من كل شهر فان حق الجهة الادارية في المطالبة بالمبلغ موضوع الدعوى يكون قد استحق آخر قسط منه منذ ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ولكن الجامعة لم ترفع دعاوها أمام محكمة القضاء الادارى مطالبة به الا في ٢٢ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ أى بعد فوات أكثر من خمس سنوات من تاريخ امكان رفعها ودون أن تتخذ أى اجراء قاطع للتقادم خلال هذه المدة فان حقها في المطالبة بهذا المبلغ وفي رفع الدعوى التي تحمى هذا الحق يكون قد سقط بالتقادم الخمسى المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ومن ثم يكون الدفع الذى أبداه الطاعن أمام محكمة القضاء الادارى قائما على أساس سليم من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد قضى برفض هذا الدفع قد خالف القانون وأخطأ في تأويله وتطبيقه ويتمين والحالة هذه القضاء بأنلائه و برفض الدعوى مع الزام المدعية بالمصروفات .

(طعن رقم ١٠٢٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣)

ثانيا : يقوم التقادم الخمسى على قرينة قانونية لاتقبل الدليل العكسى مفادها اداء الدين للدين من ايراده ، وأن تراكمه اكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السعة :

قاعدة رقم (٥٣٦)

البدا :

تقادم خمسى — قيامه على قرينة قانونية مفادها افتراض اداء تكليف بما يجاوز السعة — هذه القرينة لاتقبل الدليل العكسى — احقية الدين لتلك الديون من ايراده وأن تراكمها اكثر من خمس سنوات الخزانة العامة في الانتفاع من حكمها رغم ملامتها — منازعة الدين في اصل المرتب او اعترافه به لاتمنع من سريان هذا التقادم — انطباقه

على مايتجدد من مرتبات — معنى الدورية والتجدد المنصوص عليهما
بالمادة ٢٧٥ من القانون المدني .

ملخص الحكم :

أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما في المادة ٢٧٥ من القانون المدني هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق في ذاته ، اذ يقصد بالدورية أن يكون مستحقا في مواعيد متتالية ، وبالتحديد أن ما يؤدي من الدين في موعده لا ينتقص من أصله . وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار اليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التي أوردتها على سبيل المثال ، فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التي تتقدم بخمس سنوات باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاتزالان متاجمدا منها ، كما لا يغير من طبيعة المرتب ، بحق دوري متجدد ، قيام المنازعة في أصل استحقاقه ، اذ لاشأن لذلك بمدة التقدم كما أشارت الى ذلك المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدوري المتجدد يتقدم بتلك المدة ولو اقر به الدين ، فتسرى مدة التقدم من باب أولى اذا نازع فيه . ومرد ذلك الى أن التقدم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقدم ، وانما يرجع في أساسه الى أن المدين يفرض فيه اداء الديون الدورية المتجددة من ايراده ، فلو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السعة . وقد جعل للمدين ، تفريعا على هذا التوجيه ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ، ولو بعد اقراره بوجوب الدين في ذمته . ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التي يقوم عليها هذا التقدم الخمسى هي قرينة قانونية قاطمة لا تقبل الدليل العكسي ، فلا وجه للتحدي بأنها لاتسرى في حق الخزانة العامة بحسبان انها مليئة .

قاعدة رقم (٥٣٧)

المبدأ :

قيام التقادم الخمسى على قرينة قانونية مفادها افتراض اداء الدين لتلك الديون من ايراده وأن تراكمها أكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السمة - هذه القرينة لاتقبل الدليل العكسى - انطباقه على ملاوات الموظفين - منازعة الحكومة فى أصل استحقاق الملاوة لاتضع من سريان هذا التقادم - معنى الدورية والتجدد المنصوص عليهما بالمادة ٣٧٥ من القانون المدنى .

ملخص الحكم :

أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما بالمادة ٣٧٥ من القانون المدنى هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته ، اذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا فى مواعيد متتالية ، وبالتجدد أن مايؤدى من الدين لاينتقص من أصله ، وكلا الوصفين قائم بالملاوات عامة ، فشأنها فى ذلك شأن المرتبات التى أوردتها المادة ٣٧٥ سالفه الذكر فيما أوردته من أمثلة لهذا النوع من الحقوق التى تسقط بمضى خمس سنوات ... والملاوة فى حقيقتها جزء من المرتب ، ولايغير من طبيعة المرتب أو الملاوة ، كحق دورى متجدد ، قيام المنازعة فى أصل استحقاقه ، اذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت الى ذلك المسادة ٣٧٥ حين نصت على أن الحق الدورى المتجدد يسقط بمضى خمس سنوات ولو اقر به الدين فتسرى هذه المادة من باب أولى اذا نازع فيه . ومرد ذلك الى التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء ، كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم ، وانما يرجع فى أساسه الى أن الدين يفرض فيه اداء الديون الدورية المتجددة من ايراده ، فلو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السمة . وقد جهل للمدين ، تفريما على ذلك ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ولو بعد اقراره بقيام الدين فى ذمته . هذا ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم

عليها التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لانتقيل الدليل المكسب .

(طعن رقم ٢٨٧ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٢٦)

**ثالثا : الاصل أن المحكمة لاتقضى بالسقوط الا اذا تمسك المدين به ،
مالم يرد نص على خلاف ذلك كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية
للميزانية والحسابات :**

قاعدة رقم (٥٢٨)

المبدأ :

الاصل أن اكتمال مدة التقادم لايرتب بذاته سقوط الالتزام —
وجوب تمسك المدين به ، اذ الاصل فيه أنه لايعتبر من النظام العام —
لاتملك المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، ما لم يرد نص على
خلاف هذا الاصل — أساس ذلك ومثال : نص المادة ٥٠ من اللائحة
المالية للميزانية والحسابات بأن الماهيات التي لم يطالب بها مدة ٥
سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة — للمحكمة أن تقضى بالسقوط
وفقا لهذا النص من تلقاء نفسها — رجوع الادارة على الموظف بمبالغ
صرفت له دون وجه حق — لايجيز للمحكمة أن تقضى بسقوط الحق فيها
بالتقادم ، دون طلب من ذى المصلحة .

ملخص الحكم :

أن الاصل في التقادم انه لايرتب على اكتمال مدته سقوط
الالتزام من تلقاء ذاته بل لابد أن يتمسك به المدين ، فالتقادم دفع
يدفع به المدين دعوى الدائن ، والاصل فيه أنه لايعتبر من النظام
العام . ذلك أن سقوط الالتزام بالتقادم وان كان مبنيا على اعتبارات
تمت الى المصلحة العامة لضمان الاوضاع المستقرة ، الا انه يتصل
مباشرة بمصلحة المدين الخاصة ، كما انه يتصل اتصالا مباشرا بضميره
فاذا كان يعلم ان ذمته مشفوعة بالدين وتخرج من التذرع بالتقادم ،
كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك به ، فلا تستطيع المحكمة أن
تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها — كل ذلك مالم يرد نص على خلاف

هذا الامل ، كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات الذي يقضي بأن « الماهيات التي لم يطالب بها مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ومفاد هذا النص انه بمجرد انقضاء مدة الخمس سنوات تصبح الماهيات حقا للحكومة دون أن يتخلف أي التزام طبيعي في ذمة الدولة وأنه يجوز للمحكمة أن تقضي بسقوط الحق في المطالبة بها من تلقاء نفسها . وعلّة خروج هذا النص على الاصل العام المشار اليه هي قيام اعتبارات تنظيمية بالملحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض ميزانية الدولة — وهي الاصل سنوية — للمفاجآت والاضطراب .

ومن حيث انه بالاضافة الى انه ليس هناك نص مماثل لنص المادة ٥٠ المشار اليها في شأن ماتصرفه الحكومة للمعاملين فيها. من مبالغ تزيد عما هو مستحق لهم — فان الاعتبارات التي يقوم عليها حكم النص المذكور غير قائمة في شأن رجوع الحكومة بتلك المبالغ على من صرفت اليهم دون وجه حق ، ويترتب على ذلك سريان الاصل العام السابق الاشارة اليه على تقادم الحق في المطالبة بالمبالغ المذكورة . فلا يجوز للمحكمة أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب ذي المصلحة .

ومن حيث انه لذلك فانه أن جاز للمحكمة أن تقضي من تلقاء نفسها بسقوط حق العامل في الاجر الذي لم يطالب به مدة خمس سنوات وفقا لنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، فانه لايجوز لها أن تقضي من تلقاء نفسها بتقادم حق الدولة في الرجوع على العامل بما صرف له دون وجه حق اذ يتعين للحكم بهذا التقادم أن يتمسك هو به .

ومن حيث أن المدعى عليه لم يدفع بالتقادم فانه ما كان يجوز للمحكمة الادارية أن تقضي من تلقاء نفسها بسقوط الدعوى . واذ قضت بذلك يكون حكمها مخالفا للقانون .

قاعدة رقم (٥٢٩)

المبدأ :

استرداد الحكومة لما أدته الى العاملين فيها بدون وجه حق -
تقدمه ووجوب الدفع به لايعتبر من النظام العام ، الا فيما ورد به
نص خاص كمنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات .

ملخص الحكم :

أيا كان الرأي في مدة التقادم المسقطه لدعوى استرداد الحكومة
ماتسلمه عمالها منها بغير حق فانه قد سبق لهذه المحكمة أن قضت
بأن الاصل في التقادم المسقط انه لايترتب على اكتمال مدته السقوط
من تلقاء ذاته ، بل لابد أن يتمسك به المدعي لانه لايعتبر من النظام
العام ، فهو وأن كان مبني على اعتبارات تمت الى المصلحة العامة
لضمان استقرار الاوضاع الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدعي الخاصة
وبضميره ، فإذا كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتخرج من التذرع
بالتقادم ، كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك به ، فلا تستطيع
المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، كل ذلك ما لم يرد النص
على خلاف هذا الاصل ، كمنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية
والحسابات ، وليس هناك نص مماثل لنص المادة ٥٠ المشار اليها ،
في شأن ماتصرفه الحكومة للعاملين فيها من مبالغ تزيد عما هو مستحق
لهم ، ويترتب على ذلك سريان الاصل العام السابق الاشارة اليه
فلا يجوز للمحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، بل يجب أن
يكون ذلك بناء على طلب ذي المصلحة .

(طعن رقم ٤٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١)

قاعدة رقم (٥٤٠)

المبدأ :

اكتمال مدة التقادم لايستتبع انقضاء الالتزام بقوة القانون وانما

يتعين أن يدفع بالتقادم وأن يفيل هذا الدفع — عدم جواز استرداد المبالغ التي تم دفعها رغم تقادم الدين بمضى المدة طالما لم يدفع بالتقادم .

ملخص الفتوى ٤

ومن حيث انه بالنسبة الى طلب استرداد المبالغ التي تم صرفها لاصحاب الشأن بعد مضي المدة المقررة لسقوط الحق فيها ، فان الاصل المسلم انه اذا اكتملت مدة التقادم فلا يقع انقضاء الالتزام بقوة القانون . وان الالتزام مهما طالته مدته لاينقلب من تلقاء ذاته من التزام قانوني الى التزام طبيعي ، وانما يتعين أن يدفع بالتقادم وأن يقبل هذا الدفع . ومن ثم فان المدين الذي يوفى ماعليه رغم مضي المدة القانونية ودون أن يدفع بالاسترداد باعتبار انه قد دفع غير المستحق، اذ التقادم لايرىء الا المدين الذي دفع به .

ولاغير من هذا النظر مانصت عليه المادة ٣٨٦ مدني من انه « يترتب على التقادم انقضاء الالتزام ومع ذلك يتخلف في ذمة المدين التزام طبيعي » ذلك أن هذا النص ينطوي على حذف المعلوم تطبيقا للقاعدة الأصولية التي مؤداها أن حذف المعلوم جائز ، ومقتضاء انه يترتب على التقادم اذا قضى به انقضاء الالتزام ، وذلك يمكن ادراكه من أعمال هذا النص مع نص المادة ٣٨٧ التالية له والتي قررت انه لايجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ماياأتي : أولا : أن التمسك بالتقادم أمر متروك لتقدير الحكومة حسبما يترأى لها من اعتبارات . ثانيا : انه لايجوز للحكومة طلب استرداد المبالغ التي تم صرفها لاصحاب الشأن رغم تقادم الدين بمضى المدة .

قاعدة رقم (٥٤١)

المبدأ :

الاصل في التقادم المسقط انه لا بد أن يتمسك به المدين -
لاستطيع المحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها الا اذا نص القانون
على ذلك .

ملخص الحكم :

انه وأن كانت المادة ١٨٧ من القانون المدنى تنص فى صدرها على
أن تسقط دعوى استرداد ماذفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنون من
اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد . . وأن
المدعى لم يقيم هذه الدعوى للمطالبة باسترداد ماذفع بغير حق لمورث
المدعى عليهم الا فى ١٢ من ابريل سنة ١٩٦١ أى بعد مضى أكثر من
ثلاث سنون على تحقق علمه بحقه فى الاسترداد الا أن هذه المحكمة
سبق أن قضت بأن الاصل فى التقادم المسقط انه لا يترتب على اكتمال
مدة السقوط من تلقاء ذاته بل لا بد أن يتمسك به المدين لانه لا يعتبر من
النظام العام فهو وأن كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة
لضمان استقرار الاوضاع الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين
الخاصة فان كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتخرج
عن التذرع بالتقادم كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك
به فلا تستطيع المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها كل ذلك ما لم
يورد نص على خلاف هذا الاصل .

ومن حيث انه ثابت من أوراق الدعوى أن أحدا من المدعى عليهم
لم يتمسك بالتقادم المسقط أو يدفع به فانه لا يجوز للمحكمة أن تقضى
به من تلقاء نفسها وأذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون
قد جانب الصواب ويكون الطعن عليه بهذه المثابة قد بنى على أساس
سليم من القانون ويتعين من ثم القضاء بالغاء الحكم المطعون فيه .

قاعدة رقم (٥٤٢)

المبدأ :

الدفع بالتقادم الطويل لا يتطرق بالنظام العام — ضرورة التمسك به أمام محكمة الموضوع في عبارة واضحة — لا يغنى عنه طلب رفض الدعوى أو التمسك بنوع آخر من أنواع التقادم لأن لكل تقادم شروطه وأحكامه — الدفع بالتقادم الطويل دفع موضوعي — القضاء بقبوله قضاء في أصل الحق تستنفذ به المحكمة ولايتها — الطعن في هذا القضاء ينقل النزاع برمته إلى المحكمة الإدارية العليا .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه يتمين القول ابتداءً بأن الدفع بالتقادم الطويل لا يتعلق بالنظام العام وينبغي التمسك به أمام محكمة الموضوع في عبارته واضحة لاحتتمل الإبهام ولا يغنى عن ذلك طلب الحكم برفض الدعوى كما لا يغنى عنه التمسك بنوع آخر من أنواع التقادم لأن لكل تقادم شروطه وأحكامه .

ومن حيث أن البين من الحكم المطعون فيه أن الجهة الإدارية المطعون ضدها لم ترفع الدعوى لسقوط الحق بالتقادم الطويل . فإن القضاء به وهو ليس من النظام العام ، يكون قد خالف القانون وأخطأ في تأويله .

ومن حيث أن الدفع بالتقادم هو دفع موضوعي والحكم بقبوله هو قضاء في أصل الدعوى تستنفذ به المحكمة ولايتها في النزاع وينبنى على الطعن عليه أن ينقل النزاع برمته إلى المحكمة الإدارية العليا لكي تنتظر فيه على أساس ما يقدم لها من أدلة ودفع وأوجه دفاع جديدة وما كان قد قدم من ذلك إلى محكمة الدرجة الأولى .

قاعدة رقم (٥٤٣)

المبدأ :

يتمتع على هيئة مفوضى الدولة الدفع بالتقادم غير المتعلق بالنظام العام مالم يتمسك به أصحاب الشأن .

ملخص الحكم :

انه عن الدفع بالتقادم المبدى عن هيئة مفوضى الدولة ، فان الاصل فى التقادم انه لا يترتب على اكتمال مدته سقوط الالتزام من تلقاء ذاته بل لا بد أن يتمسك به المدين ، فالتقادم دفع يدفع به المدين دعوى الدائن والاصل فيه انه لا يعتبر من النظام العام ، ذلك أن سقوط الالتزام بالتقادم وأن كان مبنيًا على اعتبارات تمت الى المصلحة العامة لضمان الاوضاع المستقرة الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة ، ويرتبط ارتباطا وثيقا بضميره وبقينه ووجدانه ، فان كان يعلم أن ذمته مشغولة بالمدين وتخرج عن التذرع بالتقادم كان له أن يصمت عن التمسك به فلا تملك المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء ذاتها ، كل ذلك ما لم يرد نص على خلاف هذا الاصل كنص المادة ٥٠٥ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات فى شأن تقادم الماهيات ، ولأمثل لهذا النص فى شأن مسئولية الادارة بالتعويض عن قراراتها الادارية المخالفة للقانون ، وعليه فان التعويض عن تلك القرارات لا يسقط بقوة القانون وحده ، وما لم يتمسك صاحب الشأن بتقادمه لاتتقضى به المحكمة من تلقاء نفسها .

ومن حيث أن هيئة مفوضى الدولة ليست طرفا صاحب مصلحة فى المنازعة يملك التصرف فى مصيرها أو فى الحقوق المتنازع عليها فيها ، أو ينوب عن أطرافها فى التعبير عن مكنون يقينهم ووجدانهم أو التمسك بدفع مباشر بمصالحهم الخاصة وضمائرهم ، اذ ليس للمفوض من السلطات والاختصاصات غير ماخوله القانون أياها ، ولم يسند قانون مجلس الدولة الى هيئة المفوضين النيابة عن ذوى

الشأن في ابداء دفعات لصيقة بهم مثل الدفع بالتقادم في الحالات التي لاغى عنه للحكم به ، وعليه لايسوغ لهيئة المفوضين أن تجهر بتقادم سكت صاحب الشأن عن الدفع به ، إذ ليس للمفوض أن يتمسك بتقادم يتمتع على المحكمة أن تقضى به من تلقاء ذاتها ولايكون له من السلطات مايقصر عنه سلطة المحكمة — أما أن كان التقادم مها يمتنع للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، فان حق المفوض ثابت في الدفع به لما لهذا الدفع من أثر في تهيئة الدعوى واستظهار جوانبها المؤثرة في نتيجة الحكم فيها .

ومن حيث أن تقادم دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون — وهو ما لا تملك المحكمة الحكم به من تلقاء نفسها — مما يتمتع على هيئة المفوضين الدفع به ما لم يتمسك به أصحاب الشأن ، وعليه فان دفع هيئة المفوضين بتقادم الحق في التعويض — عن إلغاء ترخيص التصدير الصادر للمدعى أيا كان الرأي فيتوافر شرائطه، ينهض على غير أساس وجرى بالرفض .

(طعن رقم ٤٧٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٣/١١/١٩٧٦)

رابعا : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط :

قاعدة رقم (٥٤٤)

المبدأ :

تقادم مسقط — سقوط — مناط التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط — النتائج التي يربتها القضاء الادارى على هذه التفرقة — اختلافها عن تلك التي يربتها الفقه والقضاء المدني — وجه الشبه ووجه الخلاف بين السقوط في مجال القانون المدني وتقدم حقوق الغير قبل الدولة .

ملخص الفتوى :

أن مناط التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط أن موضوع التقادم

المسقط هو الحق الكامل الذى تم وجوده وكمل تكوينه من قبل بحيث لايعتبر الدعوى التى ترفع اقتضاء لهذا الحق عنصرا من عناصره وإنما هى أداة لحمايته ، أما السقوط فموضوعه الحق الناقص أو شبه الحق الذى لم يكتمل وجوده وتكوينه بعد ، وهو لايلغى مرتبة الحق الا باتخاذ اجراء معين فى ميعاد محدد .

وهذه التفرقة وأن كانت تجد صداها فى مجال القانون العام ، الا أن القضاء الادارى لايرتب عليها ذات النتائج التى رتبها عليها الفقه والقضاء المدنى ، ففى مجال القانون الخاص يتميز التقادم المسقط عن السقوط بأنه يتعين على المدين أن يدفع به فلا يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ويتخلف عنه التزام طبيعى ، وتقبل مدته الوقف والانقطاع بينما لايتعين على المدين فى حالة السقوط أن يدفع به فللمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ولا يتخلف عنه التزام طبيعى ، ولا تقبل مدته وقفا ولا انقطاعا ، أما فى مجال القانون العام فقد رتب القضاء الادارى على تقادم حقوق الغير قبل الدولة نتائج شبيهة بالنتائج التى رتبها القانون المدنى على السقوط الا انها مع ذلك لا تختلط بها ، فانه وأن كان تقادم حقوق الغير قبل الدولة يشبه السقوط فى مجال القانون المدنى من حيث انه لايتعين على المدين أن يدفع به وانه يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ومن حيث عدم تخلف التزام طبيعى عنه ، الا انه مع ذلك لايزال ثمت وجه خلاف بينه وبين السقوط — ذلك لان مدته تقبل الانقطاع كما يقبله التقادم ولكن باجراءات ايسر من اجراءات انقطاع التقادم فى مجال القانون المدنى .

خامسا : المبالغ المستحقة لاحد اشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون لاتسقط بالتقادم :

قاعدة رقم (٥٤٥)

المبدأ :

المبالغ المستحقة لاحد اشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون — هي مبالغ لاتسقط بالتقادم لان وسيلة الدفع بالتقادم لاتكون الا في الدعوى وهذه محرمة بين الجهات الادارية.

ملخص الفتوى :

ليس ثمت خلاف بين وزارة الزراعة وبين بلدية حلب حول واقعة تسلم الوزارة النخالة والاكياس الفارغة لاستعمالها في مكافحة الجراد ولكن الوزارة تنكر على البلدية حقها في اقتضاء ثمن هذه المواد استنادا الى سقوط هذا الحق بالتقادم المنصوص عليه في المادة ١٦ من قانون الحاسبة الصادر بتاريخ ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٢٣ .

وقد استبعدت الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق للمادة — ٤٧/ج من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم مجلس الدولة التي تقضى باختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بابداء الرأي في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح وبين الهيئات الاقليمية أو بين هذه الهيئات .

ولما كان التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ، ومقتضى ذلك في خصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التي لاتحميها دعوى

على نحو ماتقدم ، مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض .

وعلى مقتضى ماتقدم يمتنع على وزارة الزراعة أن تدفع بتقادم مطلوب بلدية حلب قبلها .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أحقية بلدية حلب في اقتضاء ثمن النخالة والإكياس الفارغة من وزارة الزراعة ، وعدم جواز الجفع ببقوط هذا الحق .

(فتوى ٢٧٢ في ٢٢/٣/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٤٦)

المبدأ :

حقوق المصالح العامة والمؤسسات قبل بعضها بعضاً - عدم جواز الدفع بمقروطها بالتقادم - أساسه - ورود التقادم على الدعاوى دون الحق ولا دعوى بين هذه الجهات .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من المرسوم التشريعى رقم ٦٨ الصادر بتاريخ ٣٠ حزيران سنة ١٩٤٦ المتضمن الملاك الخاص لمديرية الاوقاف العامة على أن « مؤسسة الاوقاف الاسلامية مديرية عامة مرتبطة بزياسة مجلس الوزراء وهى من مؤسسات الدولة العامة ذات الشخصية الحقوقية والاستقلال المالى » كما تنص المادة الاولى من القانون رقم ٣١٦ الصادر بتاريخ ١٦ آيار سنة ١٩٤٧ المتضمن الخط الحديدى الحجازى والمعدلة بالمرسوم التشريعى رقم ٣ الصادر بتاريخ ٢٠ ايلول سنة ١٩٥٣ على أن « تعتبر الخطوط الحديدية السورية المعروفة باسم الخط الحديدى الحجازى بما فيه أملاكه وحقوقه ومصالحه مؤسسه عامة ذات شخصية حقوقية واستقلال مالى مرجعها وزير الاشغال العامة » .

ويستفاد من هذين النصين أن مديريتي الاوقاف العامة والخط الحديدي الحجازي كليهما مؤسسة عامة اذ توافرت فيهما عناصر هذه المؤسسات وهي المرفق العام الذي تقوم عليه المؤسسة ثم الشخصية الاعتبارية المستقلة .

وقد استبعدت الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق للمادة ٤٧ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة التي تقضى باختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بإبداء الرأي في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح وبين الهيئات الاقليمية أو بين هذه الهيئات .

ومن حيث أن التقدم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ، ومتى تم التقدم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ، ومقتضى ذلك فيخصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التي لاتحميها دعوى على نحو ماسبق ، مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقدم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض .

وعلى مقتضى ماتقدم فانه لايجوز لمديرية الخط الحديدي الحجازي أن تدفع بالتقدم طلب مديرية الاوقاف العامة الخاص بالاجور المستحقة عليها مقابل شغلها المقار رقم ٢٨٤ من منطقة القنوات منذ سنة ١٩٤٢ حتى سنة ١٩٥٦ .

(متوى ٤٨ في ١٧/١/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٤٧)

المبدأ :

المادة ١٧٢ من القانون المدني — لايجوز للهيئة العامة لنقل الركاب بالاستقديرية أن تدفع مسؤوليتها عن تعويض الضرر الذي أصاب الهيئة

العامة للبريد بالتقادم — أساس ذلك أن التقادم لايسرى بين الجهات الحكومية والهيئات العامة التى لاتكون المطالبات بينها عن طريق الدعاوى أمام جهات القضاء .

ملخص الفتوى :

ومن حيث أنه ولئن كانت المادة ١٧٢ من القانون المدنى تنص على أن « تسقط بالتقادم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه ، وتسقط هذه الدعوى فى كل حال بمضى خمس عشرة سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع ولئن كان لسائق الاوتوبيس التابع لهيئة النقل العام لمدينة الاسكندرية أو لشركة التأمين أن تتمسك بهذا التقادم ، الا أن هذا التقادم لايسرى بين الجهات الحكومية والهيئات العامة التى لاتكون المطالبات بينها عن طريق الدعاوى أمام جهات القضاء وفقا لما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ .

ومن ثم فلا يجوز للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية أن تدفع مسئوليتها عن تعويض الضرر الذى أصاب هيئة البريد من جراء هذا الحادث بالتقادم .

أما بالنسبة لتمسك شركة الشرق للتأمين بالتقادم الثلاثى فان الثابت من الاوراق أن قضية الجنحة رقم ٦٢٠٣ لسنة ١٩٦٣ قضى فيها بتغريم سائق السيارة التابع للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية بغرامة قدرها خمسة جنيهات وتعويض مؤقت قدره قرش صاغ وتأيد هذا الحكم استئنافيا فى الاستئناف رقم ٤٢٦٨ لسنة ١٩٦٤ بجلسة ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ فانه فضلا عن أن وقائع دعوى التعويض ليست معروضة على الجمعية العمومية فان المنازعة بين شركة التأمين وبين الهيئة العامة للبريد والنقل العام ومادفت به الشركة المذكورة بسقوط الدعوى بالنسبة لها بالتقادم الثلاثى فانها تخرج عن

اختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة المنصوص عليها في المادة ٤٧ من قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فلا محل للتمرض له وتدخل هذه المنازعة في اختصاص لجان التحكيم طبقا للقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية ملزمة بقيمة اصلاح الاضرار التي لحقت بالموتوسيكل التابع لهيئة البريد نتيجة لصادمة سيطرة الاوتوبيس التابع للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية ، ولايغير من ذلك تمسك شركة الشرق للتأمين بالتقادم الثلاثي أن كان له وجه .

(ملف ٢١٥/٢/٣٢ — جلسة ١٩٦٩/١/١٢)

قاعدة رقم (٥٤٨)

المبدأ :

عدم جواز الدفع بالتقادم بين المصالح العامة فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض — حكم المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات لايفر من هذا النظر — سريان احكام التقادم الواردة بالقانون المنى في العلاقة بين الجهات الحكومية وشركات القطاع العام .

ملخص الفتوى :

- طالبت بعض الجهات الحكومية والهيئات العامة مصلحة الضرائب برد بعض الضرائب الجمركية والرسوم الاخرى المدفوعة منها الى المصلحة دون وجه حق وذلك بعد انقضاء مدة التقادم الثلاثي . وقد سبق استطلاع رأى ادارة الفتوى للمصالح العامة بالاسكندرية عن مدى انطباق القواعد الخاصة بالتقادم في علاقات المديونية بين الجهات الحكومية فيما بينها وكذلك فيما بين هذه الجهات والهيئات العامة وذلك بمناسبة مطالبة الجهات المذكورة باسترداد ما دفعته دون وجه حق بعد مضي مدة التقادم وما اثارته تلك المطالبة من خلاف في هذا الصدد ،

وقد ذهبت الادارة المذكورة الى أن الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق مستبعدة في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق لنص المادة ٤٧ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة المعدل بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩ والتي تقضى باختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بإبداء الرأي في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات وبين المصالح العامة أو بين الهيئات العامة أو بين المؤسسات العامة أو بين الهيئات المحلية أو بين هذه الجهات وبعضها البعض ، ويكون رأى الجمعية في هذه المنازعات ملزماً للجانين .

وانه لما كان التقادم لا يلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تمت الدعوى سقطت الدعوى ولا يكون للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ومقتضى ذلك في خصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها - تلك الحقوق التي لاتحميها دعوى على نحو ماسلف - عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يكون بينها من خلاف - حول حقوق بعضها قبل البعض ، فمن ثم رأيت ادارة الفتوى المذكورة انه يتمتع على مصلحة الجمارك. التمسك بالتقادم فيما يتعلق بالمطالبات الموجهة اليها من الجهات الحكومية والهيئات العامة لاسترداد ما دفعته دون وجه حق . وتبدى مصلحة الجمارك أن أحكام التقادم تسرى على القطاع العام واستشهدت في ذلك بفتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلسة ٩/١٠/١٩٦٨ وأنه بالنسبة الى التقادم فيما بين الجهات الحكومية بعضها البعض أو بينها وبين الهيئات العامة فان احالة المنازعات التي تنشأ بين هذه الجهات الى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة يقصد به نقل الاختصاص بهذه المنازعات من القضاء الى الجمعية ، وبذلك فان النزاع ينتقل بما قرر له القانون من دفع ومنها التقادم ، وأن الاخذ بالرأى المنتهى الى عدم سريان أحكام التقادم بين الجهات الحكومية بعضها البعض واطلاق حق المصالح في استرداد ما دفعته الى مصلحة الجمارك بغير حق من شأنه ارتباك العمليات الحسابية ويؤدى الى صعوبة مراجعة وتتبع المبالغ المطالب بها بالاضافة الى أن مصلحة الجمارك تحصل

بعض الرسوم لحساب جهات أخرى كرسوم البلدية وتتم تسوية هذا الرسم لحساب البلدية ، ومن ثم ترى المصلحة عدم الأخذ بهذا الرأي والتمسك بأحكام التقادم المنصوص عليها في القانون المدني فيما بين الجهات الحكومية .

ومن حيث أنه يبين من الوقائع المساقة على النحو المتقدم أن مصلحة الجمارك تعترض على عدم أعمال أحكام التقادم فيما بين المصالح العامة والهيئات العامة بعضها بعضا بمقوله أن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى ارتباك العمليات الحسابية ومستنده إلى أن التقادم لا يقتض على الدعوى بوصفها وسيلة حماية الحق بل يتناول الحق ذاته في حين أنها لم تتنازع في وجود التزام طبيعي في ذمتها قبل المصالح العامة الأخرى بعد مضي مدة التقادم .

وحيث أن الدعوى — باعتبارها الوسيلة للمطالبة بالحق — مستبعدة في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة تطبيقا لنص المادة ٤٧ من قانون تنظيم مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ والتي تقضى باختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بإبداء الرأي في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح العامة والهيئات العامة أو بين هذه الجهات .

ومن حيث أن التقادم لا يلحق إلا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ إلى طلب الحماية القانونية ويبقى الحق دون دعوى تحميه ومقتضى ذلك في خصوص المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التي لا تحميها دعوى كما سلف القول — مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض ، وعلى هذا استقر افتاء الجمعية العمومية .

ومن حيث أنه بالنسبة إلى مدى سريان أحكام التقادم في خصوص

العلاقة بين الوزارات والمصالح العامة وبين شركات القطاع العام ،
فانه سبق للجمعية العمومية أن ذهبت الى أن مناط أعمال أحكام التقادم
هو قيام علاقة المديونية دون نظر الى اطراف هذه العلاقة فقد تقبوع
العلاقة بين الدولة من جهة والفرد من جهة أخرى وقد تقوم العلاقة
بين الدولة من جهة وبين احد الاشخاص الاعتبارية الاخرى من جهة
ثانية ، واذا كانت شركات القطاع العام تسرى عليها في مباشرة نشاطها
أحكام القانون الخاص ، شأنها في ذلك شأن شركات القطاع الخاص ،
فان أحكام القانون الخاص في شأن معاملاتها هي التي تحكم علاقتها
بالغير أو بالجهات الحكومية وذلك فيما عدا ما استثنى منها بنص صريح .
وطالما نشأت علاقة المديونية فان انقضاء تلك العلاقة يخضع للقواعد
المقررة في انقضاء الالتزام ومن بين تلك القواعد قواعد التقادم .

ومن حيث أن شركات القطاع العام تخضع في معاملاتها مع الدولة
لكل القواعد القانونية المتعلقة باستحقاق الرسوم الجمركية وبطريق
الوفاء بها ، فمن ثم فان القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات
القطاع العام في علاقتها بالدولة .

اما بالنسبة الى مانصت عليه المادة ٥٠ من القسم الثاني من
اللائحة المالية للميزانية والحسابات من أن « الماهيات التي لم يطالب
بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » فالظاهر انها
اقتبست من نصوص القانون المدني مدة التقادم الخمسى ، الا انها
قررت في ذات الوقت انه بمجرد انقضاء المدة تصبح الماهيات حقا
مكتسبا للحكومة ، فنفت بذلك تخلف أى التزام طبعى في ذمة الدولة
وافترقت بذلك عن الاحكام الواردة في القانون المدني والتي تقضى بانه
وأن كان يترتب على التقادم انقضاء الالتزام دون الوفاء به ، الا انه
يتخلف عنه في ذمة الدين التزام طبعى (مادة ٣٨٦) وانه لايجوز
للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء
على طلب الدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة
فيه ولو لم يتمسك به الدين (م ٣٨٧) . ومرد ذلك بحسب النظرية
المدنية الى أن التقادم ليس سببا حقيقيا من اسباب براءة الذمة بل
مجرد وسيلة لقطع حق المطالبة به لوضع حد للمنازعات اذ يصعب اثبات

العلاقات القانونية التي يطول امدها بغير مقتضى وينبغي أن يبادر كل دائن إلى استيفاء حقه ومن ثم يظل الالتزام بعد فوات مدة التقادم التزاما مدنيا الى أن يدفع بتقادمه ، وينقضى اذا تم التمسك بالتقادم ولكن يتخلف عنه التزام طبيعي في ذمة المدين ، لذلك ينبغي ان يتمسك به ذوو الشأن ولايجوز للمحكمة ان تقضى به من تلقاء نفسها ، هذا بينما الاعتبارات التي يقوم عليها نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات هي اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية - وهي في الاصل سنوية - للمفاجآت والاضطراب ومن ثم فان القاعدة التي قررتها هي قاعدة تنظيمية عامة يتعين على وزارات الحكومة ومصالحها التزامها وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية واجبة التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ومن بينها تلك اللائحة . ومن هذا يظهر الفرق واضحا بين الاحكام المدنية الخاصة بالتقادم وبين حكم المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ومن ثم فانه لايجوز التمسك بحكم هذه المادة للقول بجواز التمسك بالتقادم بين الحكومة والهيئات العامة وعدم تخلف أى التزام طبيعى في خصوص حقوق المصالح والهيئات العامة قبل بعضها البعض .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى الآتى :

أولا - عدم سريان التقادم بين الوزارات والمصالح والهيئات العامة في خصوص حقوق كل منها قبل الاخرى .

ثانيا - سريان أحكام التقادم الواردة في القانون المدنى في العلاقة بين الجهات الحكومية وشركات القطاع العام .

ثالثا - بالنسبة الى الرسوم التي حصلتھا مصلحة الجمارك لحساب مصالح حكومية اخرى دون وجه حق فانه يمكن للجهات الحكومية التي تطالب برد هذه الرسوم ان توجه مطالباتها المباشرة الى المصالح الاخرى دون مصلحة الجمارك التي اقتصرت مهمتها على الجباية لمصالح غيرها .

قاعدة رقم (٥٤٩)

المبدأ :

المنازعات التي تنشأ بين الجهات العامة تفصل فيها الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برأى ملزم — أثر ذلك — لأمجال التمسك بالتقادم فيما بين الجهات الادارية — أساس ذلك — أن المشرع اذ خص الجمعية العمومية بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الجهات العامة فإنه قد استبعد الدعوى كوسيلة لحماية الحق الذي لا يلحقه التقادم .

ملخص الفتوى :

ولما كان المشرع قد خص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بموجب الفقرة (د) من المادة ٦٦ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بالفصل في المنازعات التي تنشأ فيما بين الجهات العامة برأى ملزم وكان قد استبعد بذلك الدعوى كوسيلة لحماية الحق فيما بين تلك الجهات واذا يلحق التقادم الدعوى دون أصل الحق الذي يبقى رغم التقادم بغير دعوى تحميه فإنه لا يكون هناك مجال للتمسك بالتقادم فيما بين الجهات الادارية وبالتالي لايقبل الدفع بالتقادم الذي أبدته هيئة كهرباء مصر لدرء مطالبة هيئة الاتصالات بالتمويض .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى الزام هيئة كهربء مصر بأن تؤدي الى هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكية مبلغ ٣٠ جنيها و ٦٠٥ مليما كتمويض .

قاعدة رقم (٥٥٠)

المبدأ :

شركات القطاع العام ليست من اشخاص القانون العام بل من اشخاص القانون الخاص — سريان للقواعد الخاصة بالتقادم على شركات القطاع العام في علاقتها بالحكومة — انقطاع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم باتخاذ أى إجراء مما نص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم — تسليم طلب رد ما دفع بغير وجهه حق الى المصلحة باليد أو بالبريد العادى أو بالبريد المسجل يقوم مقام ارساله بكتاب موصى عليه بطم الوصول متى ثبت بوجه قاطع وصول هذا الطلب فعلا الى المصلحة في تاريخ معين — أساس ذلك .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣١ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٤ بشأن رسوم التوثيق والشهر تنص على أن «يسقط الحق في استرداد مايتحصل من الرسوم بغير وجه حق بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ الدفع» .

وتنص المادة ٣٨٣ من القانون المدنى على أن « ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو زفعت الدعوى الى محكمة غير مختصة وبالتنبيه وبالحجز وبالطلب الذى يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو في توزيع وبأى عمل يقوم به الدائن نلتزمك بحقه اثناء السير في احدى الدعاوى » .

وتنص المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم على أن « يعتبر تنبيها قاطعا للتقادم أو راد الضرائب والرسوم واعلانات المطالبة والاحذارات اذا سلم أحدها الى الممول أو من ينوب عنه قانونا أو أرسل اليه بكتاب موصى عليه مع علم الوصول » .

ويعتبر كذلك رد ما دفع بغير وجه حق اذا أرسله الممول الى الجهة المختصة بكتاب موصى عليه مع علم الوصول » .

ومن حيث أن مناط أعمال أحكام التقادم هو قيام علاقة المديونية دون نظر الى أطراف هذه العلاقة فقد تقوم تلك العلاقة بين الدولة من جهة والفرد من جهة أخرى وقد تقوم تلك العلاقة بين الدولة من جهة وبين أحد الأشخاص الاعتبارية الاخرى من جهة أخرى .

واذا كانت شركات القطاع العام تسرى عليها في مباشرة نشاطها أحكام القانون الخاص شأنها في ذلك شأن شركات القطاع الخاص فان أحكام القانون الخاص في شأن معاملاتها هي التي تحكم علاقاتها بالغير أو بالجهات الحكومية وذلك فيما عدا ما استثنى منها بنص صريح وطالما نشأت علاقة المديونية فان انقضاء تلك العلاقة يخضع للقواعد المقررة في انقضاء الالتزام ومن بين تلك القواعد قواعد التقادم المسقط للحقوق اذ ليس في قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ ما يستثنيها من هذه القواعد .

ومن حيث أن شركات القطاع العام تخضع في معاملاتها المالية مع الدولة لكل القواعد القانونية المتعلقة باستحقاق الرسوم الجمركية وبطرق الوفاء بها وعلى ذلك فان القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام في علاقتها بالدولة .

ومن حيث أن الغرض من اشتراط الطلب الذي يرسله الممول الى الجهة المختصة أن يكون بكتاب موصى عليه بعلم الوصول لقطع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم المحققة بغير وجه حق هو ضمان وصول هذا الطلب الى الجهة ذات الشأن في تاريخ معين وعلى وجه لا يطيّل الجدل وعلان تمسك الدائن بحقه وتنبية الجهة ذات الشأن الى ذلك وهذا الاثر يتحقق طالما يثبت على وجه قاطع وصول الطلب الى الجهة المختصة في تاريخ محدد فيقوم مقام الخطاب الموصى عليه بعلم الوصول أى طلب سلم للجهة المختصة باليد أو أرسل اليها بالبريد العادي أو بالبريد المسجل أو بأية وسيلة أخرى تحقق الغاية من الطلب متى ثبت

وصول الطلب المذكور الى الجهة المختصة في تاريخ معين ذلك أن فكرة الخطاب الموصى عليه مع علم الوصول ليست سوى وسيلة من وسائل اثبات تحقق وصول الطلب الى المدين منعا لكل منازعة قد تنشأ في هذا الصدد وحتى يكون تحت يد الدائن دليل تقديم الطلب في تاريخ معين . فاذا ما ثبت أن المطالبة وصلت للجهة المختصة في تاريخ محدد بأى وسيلة من الوسائل تحقق الاثر الخاص بقطع التقادم لتحقيق موجهه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام في علاقتها بالحكومة .

ويقطع التقادم بالنسبة للمرائب والرسوم اتخاذ أى اجراء مما نص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم ، ويقوم تسليم طلب رد ما دفع بغير حق الى المصلحة المختصة باليد أو بالبريد العادى أو البريد المسجل مقام ارساله بكتاب موصى عليه بعلم الوصول متى ثبت بوجه قاطع وصول هذا الطلب فعلا الى المصلحة في تاريخ معين .

(ملف ١٥٥/٢/٣٧ — جلسة ١٩٦٨/١٠/٩)

الفصل الثاني

تقديم ديون الحكومة قبل الغير

أولا : الغلط في الواقع والغلط في القانون :

قاعدة رقم (٥٥١)

المبدأ :

التقديم المسقط لحق الحكومة في استرداد ما دفع من مرتبات بغير وجه حق — هو التقديم الثلاثي المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني — بدء هذا التقديم — يكون من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد ، وهو يوم ينقشع الغلط الذي شاب صحة الوفاء — متى ينقشع الغلط في الواقع ومتى ينقشع الغلط في القانون — من تاريخ العلم بالواقع الصحيح في الأول ومن تاريخ العلم بالوضع الصحيح للقاعدة القانونية التي أدى الجهل بها الى الغلط في الوفاء في الثاني — قاعدة افتراض العلم بالقانون في هذا الصدد — لا محل لها لانها تتعارض مع ماقره التشريع المدني في موضوع ما دفع بغير حق تتعارضنا بينا .

ملخص الفتوى :

ثار خلاف بين ديوانى المحاسبة والموظفين حول تحديد اجل التقديم المسقط لحق الحكومة في استرداد ما صرف من مبالغ غير مستحقة لبعض المهندسين بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ برفع القيد الخاص بتثبيت اعانة غلاء المعيشة ورفع فئاتها، وقد عرض هذا الخلاف على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فرأت أن الحق في استرداد هذه المبالغ يخضع للتقديم المنصوص عليه في المادة ١٨٧

من القانون المدني والتي تقضى بسقوط الحق في استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد ، أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق أي المدتين أقصر ، وأن تاريخ علم الحكومة بحقها في استرداد المبالغ المذكورة ، يتحدد بتاريخ تبليغ الوزارات والمصالح بكتاب ديوان الموظفين الدوري رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذي تضمن التفسير الصحيح لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، وعلى مقتضى هذا التفسير ظهر حق الحكومة في استرداد هذه المبالغ . ولما كان الكتاب المشار إليه قد أبلغ للوزارات والمصالح في شهر يولية سنة ١٩٥٩ ، كما أن المبالغ المشار إليها قد تم صرفها في الفترة اللاحقة على أول مارس سنة ١٩٥٠ تاريخ تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم تكون كلتا المدتين المحددتين في المادة ١٨٧ من القانون المدني لتقادم الحق في استرداد مادفع بغير حق لم تنقصد بعد ، مما يقعين معه تحصيل هذه الفسوق ممن حصل عليها بغير حق .

ويرى ديوان الموظفين انه لما كان سبب بطلان الوفاء بهذه المبالغ هو الغلط في تطبيق قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ وهو من قبيل الغلط في القانون .

ولما كان الاصل هو افتراض العلم بالقانون فانه يقعين في هذه الحالة اتخاذ تاريخ واقعة الوفاء الباطل تاريخاً للعلم بالحق في الاسترداد ، وبذلك يبدأ اجل التقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني بالنسبة لاسترداد المبالغ آتفة الذكر من تاريخ الدفع لان من المفروض أن الحكومة كانت تعلم في هذا التاريخ بحكم القانون وبذلك تكون وقت دفع غير المستحق على علمائها توفى بالتزام غير ملزمة به قانوناً .

وقد أعيد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من فبراير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن المقرر قانوناً في شأن استرداد مادفع نتيجة غلط ، أن من دفع غير المستحق يحق له المطالبة باسترداد مادفعه ، ولو كان الغلط

الذى وقع فيه غلطا في القانون . ذلك أن الغلط الذى يشوب هذا الوفاء فيجعله قابلا للاسترداد هو غلط يعيب الارادة بشروطه المعروفة في القانون المدنى — وقد نصت المادة ١٢٢ من القانون المدنى صراحة على أن الغلط في القانون كالغلط في الواقع يشوب صحة الارادة ويجعل العقد الذى بنى عليها قابلا للإبطال .

هذا هو المفهوم القانونى الصحيح للغلط الذى يخول من وقع فيه حق استرداد مادفعه بغير حق .

فاذا جاء المشرع بعد ذلك ونص في المادة ١٨٧ من القانون المدنى على أن الميعاد الذى يبدأ منه التقادم الثلاثى هو « اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد » فان هذا اليوم — في خصوص الاسترداد المؤسس على الغلط في الوفاء — هو يوم ينقشع الغلط الذى شاب صحة الوفاء . فاذا كان الغلط الذى شاب الوفاء غلطا في الواقع بدأ التقادم الثلاثى من تاريخ انقشاع هذا الغلط أى من تاريخ العلم بالواقع الصحيح ، واذا كان الغلط الذى شاب الوفاء غلطا في القانون بدأ انقشاعه وذلك يستتبع بدء التقادم الثلاثى — من تاريخ العلم بالوضع الصحيح للقاعدة القانونية التى أدى الجهل الي الغلط في الوفاء .

وأعمال وجهة النظر التى رآها الديوان في كتابه المشار اليه يفيض الى امتناع استرداد ما يوفى بغير حق اطلاقا متى كان الوفاء مبنيا على غلط في القانون . ذلك لان المادة ١٨١ من القانون المدنى تنص في فقرتها الثانية على انه « لا محل للرد اذا كان من قلم بالوفاء يعلم انه غير ملزم بما دفعه » ومقتضى هذا النص أن حق الاسترداد يسقط متى كان الموفى يعلم بأنه يوفى ما ليس ملزما ولو اعملت قاعدة افتراض العلم بالقانون في هذا الصدد على نحو ما يرى الديوان اعتبار من يوفى بسبب خطأ في القانون عالما بأنه يوفى ما ليس ملزما به ، ومن ثم يتمتع عليه استرداد ما يوفى بغير حق اطلاقا ، وغنى عن البيان أن هذا الحكم يتعارض والاصل الذى أقره التشريع المدنى في موضوع مدافع بغير حق تمارضا بينا .

ويخلص مما تقدم أن ما انتهت اليه الجمعية العمومية في فتاوها الصادرة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ في خصوص الاعتداد بالعلم الحقيقي والفعلى ، لتحديد بداية التقادم القصير المسقط لحق الحكومة فى استرداد مادفعه بغير حق ، هو التطبيق الصحيح لحكم القانون ، لانه فى هذا التاريخ وحده دون غيره يتحقق العلم الذى تصبح فيه الحكومة على بينة من أمرها ، فتستطيع أن تتدبر موقفها فى استرداد مادفعته من مبالغ غير مستحقة عليها .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن الممول عليه فى تحديد بداية التقادم القصير المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى ، هو تاريخ العلم الحقيقي الفعلى بالحق فى الاسترداد ، والى تأييد فتاوها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فيما انتهت اليه من وجوب استرداد ما صرف لبعض مهندسى الحكومة من مبالغ غير مستحقة بالمخالفة لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ الخاص باعانة غلاء المعيشة .

(فتوى ٢١٤ فى ١٩٦١/٢/٧)

ثانيا : التقادم بعضى ثلاث سنوات :

قاعدة رقم (٥٥٢)

المبدأ :

استرداد المبالغ المنصرفة زيادة عن النسب المقررة بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالاجور الاضافية — سقوطه بعضى ٣ سنوات من تاريخ علم الادارة .

ملخص الفتوى :

أن تقادم الحق فى المطالبة باسترداد المبالغ المنصرفة زيادة عن النسب المقررة بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالاجور الاضافية، يخضع لحكم المادة ١٨٧ من القانون المدنى التى تنص على أن « تسقط

دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هذا الحق » ومن ثم فان تقادم الحق فى المطالبة بهذه المبالغ يسقط بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم اللجنة بحقتها فى الاسترداد وهو تاريخ ابلاغها بهذه الفتوى وخمس عشرة سنة من تاريخ نشوء هذا الحق وهو تاريخ تطبيق القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه فى جميع الاحوال .

(فتوى ٩٣٤ فى ١٠/١٢/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٥٣)

المبدأ :

استرداد مادفع بغير وجه حق — نص المادة ١٨٧ من القانون المدنى على سقوط الحق فى الاسترداد بانقضاء ثلاث سنوات على علم الدافع بحقه فى الاسترداد — احالة الجهة الادارية الامر الى التباينة الادارية للتحقيق ثم لادىوان الموظفين لاستطلاع الراى فى جواز الاسترداد — بدء سريان التقادم من تاريخ علم الجهة الادارية بحقتها فى الاسترداد بناء على فتوى الدىوان .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٨٧ من القانون المدنى على أن « تسقط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق » وظاهر من هذا النص أن المشرع اعتد فى تصديق بدء سريان التقادم الثلاثى بعلم دافع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وعلى ذلك فالممالم يتأكد علم الدافع بحقه فى الاسترداد لا يبدأ سريان هذا التقادم من

ويستفاد من وقائع الموضوع أن النيابة الادارية لوزارة التربية والتعليم لم تنته الا في ١٣/١٢/١٩٥٨ من التحقيق في موضوع صرف المكافآت خطأ وتركت للوزارة عرض موضوع استحقاق هيئة التدريس بقسم الادلاء والتراجمة للمكافآت الممتازة من عدمه على جهة الفتوى فاستطلعت الوزارة رأى ديوان الموظفين في شأن المطالبة ببرد المبالغ التي استولى عليها بدون وجه حق من عملوا بهذا القسم ، فافاد الديوان في ١٥ من يولية سنة ١٩٥٩ بانه لامحل للمطالبة وفي ٢١ من يونية سنة ١٩٦٠ ورد الى الوزارة كتاب الديوان يفيد عدوله عن الرأى السابق تبليغه وانه يجوز المطالبة بالفروق .

ولما سبق فأنه لا يمكن القول بأن وزارة التربية والتعليم كانت تعلم بحقها في الاسترداد الا من تاريخ وصول كتاب ديوان الموظفين الاخير اليها في ٢١ من يونية سنة ١٩٦٠ ، ذلك انه حتى هذا التاريخ لم يكن الامر قد استقر بشأن جواز المطالبة ببرد هذه الفروق ومن ثم فمن هذا التاريخ وحده يمكن القول بأن الوزارة قد علمت بحقها في الاسترداد ، ولا يبدأ التقادم الثلاثي في مواجهتها الا من هذا التاريخ . فاذ كانت الوزارة قد لجأت الى تحصيل الفروق قبل تمام السنوات الثلاث التالية لهذا التاريخ فان هذه الفروق لا تكون قد سقطت بالتقادم الثلاثي .

لهذا انتهى الرأى الى جواز استرداد الفروق بين المكافآت التي صرفت لهؤلاء المدرسين بدون وجه حق والمكافآت التي يستحقونها .

(فتوى ٩٥٢ في ٢١/٨/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٥٤)

المبدأ :

موظف — تقادم — القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة أشهر عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش — انشا حقا جديدا لا يفيد منه الا ورثة من يكون

بالخدمة عند نفاذه — سقوط دعوى استرداد مادفع للدولة بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ علم جهة الادارة بحقها في الاسترداد أو خمس عشرة سنة من يوم نشوء هذا الحق — أساس ذلك من نص المادة ١٨٧ من القانون المدني — انقطاع هذا التقادم في الاحوال التي يجيزها القانون •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة أشهر عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش قد أنشأ حقاً جديداً لم يكن مقرراً من قبل وهو استحقاق وريثة أحد العاملين بقوانين المعاشات المشار إليها في ديباجته عند وفاته وهو بالخدمة صرف صافي مرتبه أو الاجر الشهري الذي كان يصرف له بافتراض عدم وفاته وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفي المواعيد المقررة لصرف المرتبات أو الاجور ولا يستفيد من هذا الحكم الجديد الا وريثة من يكون بالخدمة عند نفاذ القانون المذكور من أول يناير سنة ١٩٦٢ •

وعلى ذلك فان ماصرف لورثة السيد ••••• يكون قد صرف لهم على خلاف أحكام القانون ويحق للجهة الادارية استرداده مالم يكن حقها في الاسترداد قد سقط بالتقادم •

وتطبيقاً للمادة ١٨٧ من القانون المدني التي تقضى بسقوط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد وتسقط الدعوى كذلك في جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي نشأ فيه هذا الحق ، فان الاسترداد يسقط بالتقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة المذكورة ما لم تكن هناك مطالبة قاطعة للتقادم •



(فتوى ١٠٦٢ في ١٦/١٠/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٥٥٥)

المقدمة :

صرف بعض المبالغ دون وجه حق عند تطبيق قواعد اعانة غلاء المعيشة على المهندسين — جواز استردادها خلال ثلاث سنوات من اليوم الذى علمت فيه الحكومة بحققها فى الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق أى المدين أقصر — عدم تطبيق التقادم الخمسى فى هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ برفع القيد الخاص بتثبيت اعانة غلاء المعيشة وزيادة فئاتها ، ينص فى فقرته الرابعة على أن « يخصم من مرتب الشخص أو التفرغ أو أى مرتب مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا ملابس الضباط ، قيمة الزيادة التى يحصل عليها الموظف فى الاعانة ، ويسرى هذا الحكم على مرتب التقاعد ومرتب الانتقال الثابت فيما لايزيد على نصف المرتب » ومقتضى هذا النص أن مقدار المبلغ الواجب خصمه من بدل التخصص يتحدد بقيمة الفرق بين ما يحصل عليه الموظف من زيادة فى اعانة غلاء المعيشة نتيجة لما تضمنه قرار مجلس الوزراء المشار اليه ، من مزايا جديدة سواء ماتعلق منها برفع فئات هذه الاعانة أو إلغاء قيد التثبيت ، وبين ما كان يحصل عليه فعلا من هذه الاعانة قبل تنفيذ هذا القرار فى أول مارس سنة ١٩٥٠ . وعلى ذلك فإن ما صرف لبعض المهندسين ، بالمخالفة لهذه القاعدة ، يكون قد تم صرفه بدون وجه حق ويجب استرداده ، وذلك عملا بفتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٣ من يناير سنة ١٩٦٠ ، ذلك أن صرف هذه المبالغ تم على خلاف حكم القانون ، ولم يصاحبه تعبير فى مركز الموظف أو زيادة فى مسئولياته وتبعاته ، بل ظلت تبعاته على ماكانت عليه قبل تنفيذ قرار مجلس الوزراء تنفيذا خاطئا على النحو المتقدم ذكره ، مما يربط فى ذمة الموظف التزاما برد ما حصل

عليه من هذه المبالغ بغير حق ، تطبيقا للمادة ١٨١ من القانون المدني التي تقتضي بأن كل من تسلم على سبيل الوفاء ما ليس مستحقا له يجب عليه رده .

وفيما يتعلق بتحديد أجل التقادم المسقط للحق في استرداد هذه المبالغ ، فإن من المسلم أن ديون الدولة قبل الغير تسقط بمعد التقادم العادية المنصوص عليها في القانون المدني ، وعلى مقتضى ذلك فإن حق الحكومة في استرداد ماحصل عليه المهندسون المشار اليهم من مبالغ دون وجه حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق ، أي المدتين إجمعا ، وذلك تطبيقا لنص المادة ١٨٧ من القانون المدني .

والقول بأن حق الحكومة في استرداد هذه المبالغ يتقادم بانقضاء خمس سنوات تطبيقا لنص الفقرة الاولى من المادة ٣٧٥ من القانون المدني استنادا الى أن هذا الحق هو من الحقوق الدورية المتجددة التي يعينها النص المذكور فضلا عن أن المادة ٥٠ من اللائحة الميزانية والخصابات - هذا القول مردود بأن الماهيا والاجور والمعاشات التي اخضعتها المادة ٣٧٥ من القانون المدني للتقادم الخمسي ، هي حقوق دورية متجددة ، بمعنى انها تستحق في مواعيد متتالية وأن مايرد منها في موعده لا ينتقص من اصله ، كما انها حقوق نشأت عن تصرفات قانونية ، أي عن أعمال ادارية وثبت لها وصف الماهية أو الاجر بالنظر الى المدين بها ، فضلا عن صاحب الحق فيها . وهذه الاعتبارات منتفية تماما بالنسبة الى المبالغ المطلوب استردادها ، فهي ليست من المبالغ التي تستحق بصفة دورية متجددة ، كما أن الالتزام بردها نشأ عن عمل مادي يتمثل في واقعة الوفاء الباطل ، وهي الواقعة التي ترتب عليها اثر ائراء الموظف بلا سبب وافتقار الحكومة ، ولذلك اخضع القانون المدني هذا الالتزام للتقادم القصير المنصوص عليه في المادة ١٨٢ جريا على عادته من انشاء تقادم قصير لكل التزام لا ينشأ عن ارادة صاحبه ، كما هو الحال في المسؤولية التقصيرية ودعوى الاثراء بلا سبب ودعوى

الفضالة ومتى كان الامر كذلك فلا يكون ثمة وجه لاعتحام المادة ٣٧٥ من القانون المدني في مجال تحديد مدة التقادم المسقط لحق الحكومة في استرداد مادمع لموظفيها من مبالغ غير مستحقة ولا المادة ٥٠ من لائحة الميزانية والحسابات والتي اقتضت على تنظيم تقادم حقوق الموظفين في ما هيأتهم قبل الحكومة ولم تتعرض لحقوق الحكومة قبل موظفيها ، مما يتعين معه عدم التعويل عليها في صدد تنظيم تقادم حقوق الحكومة قبل موظفيها .

وينبغي على ماسبق أن حق الحكومة في استرداد ما حصل عليه المهندسون المشار اليهم من مبالغ دون حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علمت فيه بحقها في الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق أي المدتين أقصر ، ولما كان تاريخ علم الحكومة بحقها في استرداد المبالغ المذكورة يتحدد بتاريخ تبلغ الوزارات والمصالح المختلفة بكتاب ديوان الموظفين الدوري رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذي تضمن التفسير الصحيح لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، وعلى مقتضى هذا التفسير ظهر حق الحكومة في استرداد هذه المبالغ .

ومن حيث أن هذا الكتاب ابلغ للوزارات والمصالح في شهر يولية سنة ١٩٥٩ كما أن المبالغ المشار اليها قد تم صرفها في الفترة اللاحقة على أول مارس سنة ١٩٥٠ تاريخ تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم تكون كلتا المدتين المحددتين في المادة ١٨٧ من القانون المدني لتقادم الحق في استرداد مادمع بغير حق لم تنقصر بمد . مما يتعين معه تحصيل هذه الفروق ممن حصل عليها بغير حق .

لهذا انتهى الرأي الى وجوب استرداد ما صرف للمهندسين المشار اليهم من مبالغ لا يستحقونها ، بالمخالفة لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ الخاص باعانة غلاء المعيشة .

(فتوى ٤ في ١٩٦١/١/٢)

قاعدة رقم (٥٥٦) .

المبدأ :

حق الجهة الادارية في استرداد ما قامت بادائه الى الموظف بغير حق كاعانة غلاء المعيشة — يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من يوم علم الجهة الادارية بحقها في الاسترداد .

ملخص الحكم :

أن الجامع الأزهر قد ادى الى الطاعن اعانة غلاء عن المكافاة بناء على اعتقاده الخاطئ . بأن تلك الاعانة مستحقة له فحقه في استرداد ما دفع منها بغير حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه بحقه في الاسترداد وفقا للحكم الوارد في صدر المادة ١٨٧ من القانون المدنى لان حقه في الاسترداد انما نشأ عن واقعة قانونية هي واقعة الوفاء الحاصل منه للمدعى في المدة من أول سبتمبر سنة ١٩٤١ الى ديسمبر سنة ١٩٥٠ والمستفاد من الاوراق انه قد دفع عن غلط في القانون حين ادى للطاعن اعانة غلاء غير مستحقة له وأن هذا الغلط لم ينكشف له الا عندما تلقى اعتراض ديوان المحاسبة في ١٨ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ أو على أحسن الفروض بالنسبة اليه منذ امتناعه عن صرف اعانة الغلاء له اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥١ — وعلى أى حال فانه سواء حسبت مدة التقادم الثلاثى المسقط لحقه منذ التاريخ الاول أو الثانى فانها تكون قد انقضت قبل أن يقيم الجامع الأزهر دعواه الاولى أمام محكمة غير مختصة هي محكمة الاسكندرية الابتدائية في ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٧ .

(طعن رقم ١٨٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

ثالثا : التقادم بمضى خمسين سنة :

قاعدة رقم (٥٥٧)

المبدأ :

استرداد غانق بغير حق — نص المادة ١٧٨ من القانون المدني على سقوط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات — عدم ملازمة هذا الحكم في مجال روابط القانون العام — عدم سقوط حق الادارة في استرداد ما صرف بغير حق من أجور ورواتب للموظفين الا بمضى خمسة عشر عاما .

ملخص الفتوى :

انه وأن كانت المادة ١٨٧ من القانون المدني تنص على أن تسقط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد — إلا أن مجال أعمال هذا الحكم هو روابط القانون المدني التي وضعت هذه المادة لمواجهة . أما في مجالات القانون العام حيث تختلف ضوابط تحديد مراكز أطراف روابطه فإنه وأن كان من الملائم أحيانا استعارة القواعد المدنية لتحكم هذه الروابط إلا أن القضاء الإداري ، بوظيفته الانشائية ، يتمتع بحرية واسعة في هذا الشأن حيث يقبل أحيانا ويرفض في أحيان أخرى تطبيق أحكام القانون المدني على علاقات القانون العام حسبما يستظهره من ملازمة أو عدم ملازمة هذا التطبيق على تلك العلاقات . وقد أيدت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢ من يوليو سنة ١٩٦٠ عدم تطبيق الحكم الوارد في المادة ١٨٧ المذكورة على حق الادارة في استرداد ما صرف بغير حق من أجور أو رواتب الى الموظفين ، وقررت في هذا الشأن أن الحق في الاسترداد لا يسقط بالتقادم الا بمضى خمس عشرة سنة (الحكم الصادر في الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٥ ق) .

ومن حيث انه بتطبيق هذا المبدأ الذي أرسته المحكمة الادارية العليا على الحالة المعروضة يبين أن حق لجنة القطن ، وهي جهة

إدارية ، في استرداد المبالغ المشار إليها لا يسقط الا بمضى خمس عشرة سنة على تاريخ صرف هذه المبالغ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه يجب على الموظفين المشار اليهم رد الاجور الاضافية التي صرفت اليهم زيادة عما يستحقونها ، ولا يسقط حق لجنة القطن في استرداد مبالغ هذه الاجور الا بمضى خمس عشرة سنة على تاريخ صرفها الى هؤلاء الموظفين .

(فتوى ٢٠٤٦ في ١٢/١١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٥٨)

المبدأ :

القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية — المادة السابعة من القانون تقضى بان يؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذي يزيد على الحد الاقصى المنصوص عليه في القانون — الالتزام بالرد في هذه الحالة مصدره القانون — نتيجة ذلك عدم تقادم هذا الالتزام الا بمضى خمسة عشر عاما .

ملخص الحكم :

من حيث أن القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية قد نص في المادة «١» منه على انه « فيما عدا حالات الاعارة خارج الجمهورية لايجوز أن يزيد مجموع مايتقاضاه الموظف من اجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافآته الاصلية لقاء الاعمال التي يقوم بها في الحكومة أو الشركات أو الهيئات أو المجالس أو اللجان والمؤسسات العامة أو الخاصة على نصف الماهية أو المكافأة الاصلية على الا يزيد ذلك على ثمانمائة جنيه سنويا » وقد عدل القانون السالف الذكر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٩ بحيث أصبح الحد الاقصى الوارد

في نص المادة ١ هو ٣٠ ٪ من الماهية أو المكافأة الاصلية بدلا من ٥٠ ٪ على الا يزيد ذلك على خمسمائة جنيه في السنة .

ونصت المادة «٥» من القانون المشار اليه على انه « يقصد بالموظف في تطبيق أحكام هذا القانون الموظفون والمستخدمون والعمال الدائمون أو المؤقتون بالحكومة أو بالهيئات والمؤسسات العامة » .

ونصت المادة «٧» من القانون على أن « يحسب الحد الأقصى النسبة المئوية من الاجور والمرتبات والمكافآت المشار اليها في المواد السابقة على أساس ما يستحقه الموظف في سنة ميلادية كاملة وتجرى المحاسبة حتى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، ويؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذي يزيد على الحد الأقصى » .

ونصت المادة «٨» من القانون المشار اليه على أن « كل مخالفه لاحكام المواد الاولى والثانية والثالثة يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة ، ويصدر قرار الفصل من الجهة التابع لها شاغل الوظيفة العامة ، هذا علاوة على استرداد جميع المبالغ التي صرفت بغير حق أو خصمها مما هو مستحق للموظف » .

ومن حيث أن القانون السالف الذكر جاء صريحا فيما نص عليه من عدم جواز زيادة مجموع ما يتقاضاه الموظف من اجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته الاصلية لقاء الاعمال التي تقوم بها في الجهات التي حددها القانون على ٥٠ ٪ من هذه الماهية معدلة فيما بعد بللقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٩ الى ٣٠ ٪ ويسرى هذا الحظر بمجموعه واجلأته على الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظف علاوة على ماهيته الاصلية وسواء كان تقاضيه لها على أساس قيامه بأعمال اضافية مأذون له بها من الجهة التابع لها أو على أساس تعيينه في عمل آخر بغير الحصول على اذن بذلك — ومايزيد على الحد الأقصى الوارد في القانون يؤول الى الخزانة العامة مع اجراء المحاسبة في نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، وكل مخالفة للحظر الوارد في المادة «١» من القانون يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة في الجهة التي يتبعها علاوة على استرداد جميع المبالغ التي صرفت بغير حق .

ومن حيث انه يبين مما تقدم انه لا يوجد ثمة خلاف حول عدم
أحقية المطعون ضده في المبلغ الذى قبضه زيادة عن الحد الأقصى
الوارد في القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ وانما مناط الخلاف في النص
القانونى الذى يحكم هذا الموضوع وهل المدة مدة سقوط أم مدة
تقادم وما نوع هذا التقادم .

ومن حيث أن القضاء الادارى لا يلتزم بتطبيق النصوص المبينة
في التقادم أيا كان مجال تطبيقها الا اذا وجد نص خاص بذلك أو
رؤى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام وقد اتجه
الفقه الادارى في فرنسا هذا الاتجاه ففرق بين ديون الدولة المستحقة
لها قبل الغير وبين ديون الغير قبلها وانتهى الى أن الاولى تسقط
بالمدد ، المعتادة « طبقا للنصوص المدنية » وأن الثانية تسقط بمضى
سنوات بمقتضى قانون خاص صدر في هذا الخصوص « أن لم ينص
قانون آخر على السقوط بمدة أقصر » حكم المحكمة الادارية العليا
الصادر بجلسة ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ في الطعن رقم ١٦١٧ لسنة
٢ ق — ومن مؤدى ذلك أن ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير
تسقط بالمدد المنصوص عليها في القانون المدنى .

ومن حيث أن مصدر الالتزام برد مايزيد على الحد الأقصى
الوارد في القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ هو القانون المذكور ذاته ،
وأية ذلك أن الاصل هو استحقاق الموظف لاجره مقابل عمله ولو كان
يعمل في جهتين كما أن الاستفادة من المادة ٧ من القانون فيما نصت
عليه من أن تجرى المحاسبة في نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ويؤول
الى الخزانة العامة المبلغ الذى يزيد على الحد الأقصى — الاستفادة من
ذلك أن مايسرف الى الموظف خلال السنة من اجور ومرتبات ومكافآت
لقاء عمله في الجهات التى أشار اليها القانون في المادة « ١ » لا يلزم أن
يكون منصرفا اليه بغير حق حتى يكون مصدر الالتزام دعوى استرداد
مادفع بغير حق وانما يلتزم الموظف بالرد عندما تجرى المحاسبة في
نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، فاذا تبين أن مااستحق من مرتبات
وأجور ومكافآت خلال العام يزيد على الحد الأقصى الوارد في القانون
آلت الى الخزانة العامة الزيادة وذلك كله نفاذا لحكم المادة ٧ من

القانون فالذى حرم الموظف من استحقاق الزيادة هو نصوص القانون واذ كان مصدر الالتزام بالرد هو القانون فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لا يوجد نص خاص يحدد مدة أخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة في المادة ٣٧٤ من القانون المدنى التى تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية .

ومن حيث انه يبين مما تقدم أن حق الحكومة فى هذه الحالة لا يتقادم الا بخمس عشرة سنة ميلادية ومن ثم يكون القول بسقوط حقها فى مدة أقصر على غير أساس واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى على أساس تقادم حق الحكومة فى مدة أقصر يكون حكما مخالفا للقانون وبالتالى يتمين الغاؤه والحكم بالزام المطعون ضده بان يدفع للهيئة المدعية مبلغ ٣٨٢ جنيه و ١٦٦ مليم وذلك دون حجة للبحث فيما اذا كان الميعاد المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ مدنى هو ميعاد سقوط أو ميعاد تقادم لان الالتزام بالرد ليس مصدره ، استرداد ما دفع بغير حق كما سبق البيان .

(طعن رقم ٥٩٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٧)

قاعدة رقم (٥٥٩)

المبدأ :

القرار الجمهورى رقم ٢٢٢١ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم الجداول والاجور الإضافية والمكافآت والذى حدد الحد الأقصى لهذه الجداول والاجور بمبلغ ٥٠٠ جنيها — مخالفة هذا الحد الأقصى يجيز للجهة استرداد ما صرف منها بدون وجه حق — الحق فى استرداد ما يزيد على الحد الأقصى المشار اليه لا يسقط بمضى ثلاث سنوات بل يسقط بمضى خمسة عشر عاما — أساس ذلك أن مصدر الالتزام فى هذه الحالة هو القانون مباشرة ومن ثم يجب أن تكون مدة التقادم ١٥ سنة طساعا .
انه لا يوجد نص يخاص يحدد مدة أخرى أعمالا للقاعدة العامة الواردة فى المادة ٢٧٤ من القانون المدنى .

ملخص الحكم :

من حيث أن المدعى لم ينكر حصوله على مكافآت في المدة من أول يولييه سنة ١٩٦٥ الى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٧ تزيد في مجموعها على ٥٠٠ ج بمقدار ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم وبيانها كالاتى : ٩٠ جنيها عن المدة من أول يولييه سنة ١٩٦٥ الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ ومبلغ ١١٠ جنيها عن سنة ١٩٦٦ ومبلغ ١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم عن سنة ١٩٦٧ وذلك بالمخالفة لما نص عليه القرار الجمهورى رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ ولذلك يكون من حق الجهة الادارية التابع لها المدعى مطالبته برد هذا المبلغ ولها أن تستوفيه باستقطاعه من مرتبه حتى يتم سداؤه بالكامل .

ومن حيث انه عن الدفع الذى ابداه المدعى بسقوط حق الجهة الادارية في مطالبته بهذا المبلغ لمضى اكثر من ثلاث سنوات على استحقاقه وذلك طبقا لحكم المادة ١٨٧ من القانون المدنى التى نصت على أن تسقط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد — فان هذا الدفع مردود عليه بأن القضاء الادارى قد استقر على انه اذا كان مصدر الالتزام هو القانون وليس مصدرا غيره فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لا يوجد نص خاص يحدد مدة اخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى التى تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية « — ولما كان مصدر الالتزام برد مبلغ ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم هو القرار الجمهورى سالف الذكر فتكون مدة تقادم هذا الالتزام خمس عشرة سنة وليست ثلاث سنوات كما ذهب الى ذلك المدعى ولما كانت مدة الخمس عشرة سنة لم تنقص ما بين — استحقاق المبلغ من أول يونيه سنة ١٩٦٥ والمطالبة به فى سنة ١٩٧١ فيكون مذهب اليه المدعى على غير صحيح حكم القانون ولا يعول عليه .

ومن حيث انه وقد وضح مما سلف بيانه أن الجهة الادارية محقة

في طلبها استرداد المبالغ التي حصل عليها المدعى من مكافآت تجاوز مبلغ ٥٠٠ جنيه بما مقداره ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم وبالتالي أحقيتها في استقطاع هذا المبلغ من راتبه لذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون قد صدر على خلاف صحيح حكم القانون ويتمين - والصالة هذه الحكم بالغائه وبرفض دعوى المدعى مع الزامه بالمصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ٦٢٦ لسنة ٢٢ ق - جلسة ١٩٨٠/٥/١١)

قاعدة رقم (٥٦٠)

المبدأ :

مدة التقادم بالنسبة للالتزامات التي مصدرها القانون - هي خمس عشرة سنة ميلادية مالم ينص القانون على مدة أقصر - سريان هذه المدة على تقادم حق الحكومة في استرداد مكافأة منحت استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٠/٢/١١ بعد أن أصبحت غير مستعقة وفقا لاحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٣/٢/٨ .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن المكافأة منحت استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٠/٢/١١ وأن الذي حرم من الاحقية منها نص قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٣/٢/٨ ومن ثم يكون مصدر الالتزام بالرد هو القانون وليس مصدرا غيره وإذا كان مصدر الالتزام هو القانون فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لا يوجد نص خاص يحدد مدة أخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة في القانون المدني التي تنص على ما يأتي « يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات .

وهذه المدة تسرى على كل التزام لم ينص القانون في خصوصه على مدة أخرى أقصر منها بالشروط والاضاع التي يقررها » .

ومما يظاهر هذا الرأي القضاء السابق لهذه المحكمة في العديد من أحكامها ، ومما اتجه اليه الفقه الإداري في فرنسا اذ فرق بين ديون الدولة قبل الغير وبين ديون الغير قبلها وقال بأن الاولى تسقط بالمدد المعتادة طبقا لنصوص القانون المدني . أما الثانية فتسقط بمضى أربع سنوات بمقتضى قانون خاص صدر في هذا الخصوص . وذلك أن لم ينص القانون على السقوط بمدة أقصر .

ولما كانت علاقة الحكومة بموظفيها هي علاقة تنظيمية عامة مصدرها القوانين واللوائح وأن القضاء الإداري ليس ملزما بتطبيق النصوص المدنية في التقادم الا اذ وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع تلك الروابط (يراجع الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق) فاذا مارأى تطبيق قواعد القانون المدني كانت قواعده العامة أولى بالتطبيق في حالة عدم النص على الحالات الخاصة لان الاولى هي الواجبة التطبيق سواء في مجال القانون المدني أو القانون الإداري .

وبين مما تقدم كله أن حق الحكومة في هذه الحالة لا يقتادم الا بخمس عشرة سنة ميلادية ومن ثم يكون القول بسقوط حقها في مدة أقصر من غير نص قانوني يبرر ذلك على غير أساس .

(طعن رقم ٦٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩)

الفصل الثالث

تقديم حقوق الغير قبل الحكومة

أولاً : تقديم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق :

قاعدة رقم (٥٦١)

المبدأ :

تقديم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق من يوم دفعها إلا إذا ظهر الحق في طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التي قامت بالحصول فيبدأ التقديم من تاريخ اخطار الممول بحقه في الرد بموجب كتاب موصى عليه — أساس ذلك نص المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقديم الضرائب والرسوم .

ملخص الفتوى :

أن الفقرة الثانية من المادة ٣٧٧ من القانون المدني تنص على أن « يتقدم بثلاث سنوات الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق ، ويبدأ سريان التقديم من يوم دفعها . ولا تظل الأحكام السابقة بأحكام النصوص الواردة في القوانين الخاصة » كما تقضى المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقديم الضرائب والرسوم بأن يبدأ سريان تقديم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق من يوم دفعها إلا إذا ظهر الحق في طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التي قامت بالحصول فيبدأ التقديم من تاريخ اخطار الممول بحقه في الرد بموجب كتاب موصى عليه .

ومن حيث أن مفاد ذلك أن الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت دون وجه حق يتقدم بثلاث سنوات من يوم

دفعها وأنه يستثنى من ذلك مانص عليه في قوانين خلسة . وقد ورد في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ المشار اليه تعليقا على المادة الثانية أن 'ميعاد التقادم بالنسبة لحق المطالبة بما دفع من الضرائب والرسوم بغير حق يبدأ من يوم الدفع ، وهذا مايقدره القانون المدني ، الا انه اذا ظهر الحق في طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التي قامت بالحصول فيبدأ التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه في الرد بموجب كتاب موصى عليه ، وهذا الحكم الجديد تملية العدالة .

ومن حيث انه بتطبيق النصوص القانونية السالف الاشارة اليها على الحالة المعروضة يبين أن الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم الجمركية التي سبق دفعها في عام ١٩٥٨ عند استيراد السيارتين قد اتضح بعد الاجراءات التي اتخذتها وزارة الاقتصاد ومصلحة الجمارك بالمصادرة نظرا لمخالفة القواعد المقررة لاستيراد السيارات ومن ثم يبدأ تقادم ذلك الحق في الحالة المعروضة من تاريخ اخطار المذكورين بحقهما في الرد بموجب كتاب موصى عليه بمعرفة مصلحة الجمارك وذلك تطبيقا للمادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم السالف الاشارة اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية السيدين / في استرداد الرسوم الجمركية السابق تحصيلها منهما عند ورود السيارتين وأن تقادم الحق في الاسترداد لا يبدأ الا من تاريخ الاخطار به بكتاب موصى عليه طبقا لحكم المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم .

(حلف ١٢٢/١/٢٧٤ - جلسة ١٩٦٩/١١/٥)

ثانيا : تقدم الحق في المطالبة بالمرتبات وما في حكمها :

قاعدة رقم (٥٦٣)

المبدأ

ماهية — صيرورتها حقا مكتسبا للحكومة اذا لم يطالب بها صاحبها في مدة خمس سنوات — عدم تخلف أى التزام طبيعى في ذمة الدولة — المحكم تقضى بهذا السقوط من تلقاء نفسها عند توافر شرائطه — أوجه الخلاف مع قواعد التقادم المدنية — المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات

ملخص الحكم :

أن المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات تنص على أن « الماهيات التى لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ويظهر من ذلك أنها وأن اقتبست من النصوص المدنية مدة التقادم الخمسى ، الا انها قررت في الوقت ذاته أنه بمجرد انقضاء المدة تصبح تلك الماهيات حقا مكتسبا للحكومة ، فنفت تخلف أى التزام طبيعى في ذمة الدولة ، وافترقت بذلك عن الاحكام المدنية التى تقضى بأنه وأن كان يترتب على التقادم انقضاء الالتزام إلا أنه مع ذلك يتخلف عنه التزام طبيعى (م ٣٨٦ مدنى) ، وأنه لايجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين (م ٣٨٧ مدنى) ، ومرد ذلك — بحسب النظرية المدنية — الى أن التقادم ليس سببا حقيقيا من أسباب براءة الذمة بل مجرد وسيلة لقطع حق المطالبة به ، فيظل التزاما مدنيا الى أن يدفع بتقادمه ، وينقضى اذا تم التمسك به ولكن يتخلف عنه التزام طبيعى في ذمة المدين ، لذلك ينبغى أن يتمسك به ذوو الشأن ، ولايجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها — بينما الاعتبارات التى يقوم عليها نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية

للميزانية والحسابات هي اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية - وهي في الاصل سنوية - للمفاجآت والاضطراب ، ومن ثم فان القاعدة التي قررتها هي قاعدة تنظيمية عامة ، يتعين على وزارات الحكومة ومجالسها المتراهما ، وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية واجبة التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها ، وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها تلك اللائحة .

(طعن رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/٦/٢ ، طعن رقم ١٢٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٨/٦/٩ ، طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٦٣)

المبدأ :

المرتبات تتقدم بخمس سنوات حتى ماتجمد منها - لايفر من طبيعة المرتب كحق دوري متجدد قيام المنازعة في اصل استحقاقه -
التظلم يقوم مقام المطالبة القضائية في قطعه التقدم .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرتبات بطبيعتها من الحقوق التي تتقدم بخمس سنوات باعتبارها دورية ومتجددة وهاتان الصفتان لاتتزايلان ماتجمد منها ولايفر من طبيعة المرتب كحق دوري متجدد قيام المنازعة في اصل استحقاقه - كما قضت بأنه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقدم الطلب أو التظلم الذي يوجهه العامل الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا ادائه .

(طعني رقمى ١٠٣٩ ، ١٠٤٠ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/١٢)

قاعدة رقم (٥٦٤)

المبدأ :

المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والخصومات نصها على سقوط الحق في المالحات وما في حكمها اذا لم يطالب بها نو الشأن خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها — تطبيق حكمها رهين بتوافر امرين : نشوء حق مالى في ذمة السحولة ، وتخلف المطالبة به قضائيا او اداريا مدة خمس سنوات رغم علم صاحب الشأن بقيام حقه علما حقيقيا او افتراضيا — لا ينفتح ميعاد السقوط الا اذا تكامل نشوء الحق وكانت المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون .

ملخص الحكم :

ان المادة (٥٠) من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والخصومات تنص على ان « المالحات التى لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ومفاد هذا انتمس ان المالحات وما في حكمها من المبالغ التى تكون مسقطه قبل الحكومة ، تصبح حقا مكتسبا لها ، اذا لم تتم المطالبة بها قضائيا او اداريا خلال خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق في اقتضائها ، ومناط تطبيق حكم هذه المادة رهين بأمرين الاول : نشوء حق مالى في ذمة الدولة ، نتيجة قرار تنظيمي عام أو قرار اداري فردي . الثاني : تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء هذا الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا أو افتراضيا . والاعتبارات التى يقوم عليها هذا النص اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة ، وتهدف الى استقرار الأوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية ، وهى في الاصل سنوية ، للمفاجآت والاضطراب ، وعلى هذا المقتضى فان تطبيق حكم المادة (٥٠) لا يمتأى بداهة الا حيث يكون الحق قد نشأ وتكامل في ذمة الدولة . وحينما تكون المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون . أما اذا قام مانع قانوني يستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بهذا الحق من جانب صاحب الشأن ، فان ميعاد السقوط لا ينفتح الا من التاريخ الذى

ينزل فيه هذا المنع ، وحينئذ فقط تصبح المطالبة امرا جسيورا قانونا ، ويكون المتخلف عنها أو القصر فيها بعد ذلك ، مجالا لعمال حكم المادة (٥٠) من اللائحة المالية ، وتطبيقها على حالته . والثابت من المنازعة التي ادت الى الحكم المطعون فيه ، ان المدعى قد تخطى في الترقية بالاقدمية الى الدرجة الخامسة في سنة ١٩٤٨ وإلى الدرجة الرابعة في سنة ١٩٥٣ رغم انه أسبق في الاقدمية قانونا ممن رقوا بالقرارين المطعون فيهما بالالغاء . ومن ثم فان حق المدعى في الترقية بهذين القرائين ، ولاشك ثابت وقائم من تاريخ نفاذهما ، ويكون حقه في اقتضاء الفروق المالية المترتبة على هذه الترقية قائما كذلك من هذا التاريخ . الا أنه ما كان في مكتة المدعى أن يطالب بهذه الفروق المالية قبل أن يطالب أولا بالغاء قراري التخطي القائمين في مواجهته ، واللذين حال دون سريان ميعاد الطعن فيهما بالالغاء ، بالنسبة اليه ، على قرص التسليم جدلا بعهده بها ابات صدورهما ، الخلاف الذي دار حول تحديد مركزه القانوني في الاقدمية في الدرجة السادسة ، والذي لم يرسخ يقينه فيه ، الا بالقرار الصادر من مدير مصلحة الضرائب في ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٦ فمن هذا التاريخ وحده ، ينفذ ميعاد الطعن بالالغاء في قراري التخطي وكذلك يسرى منه ميعاد التقادم الخمسي بالنسبة للفروع المالية المتفرعة عنهما ، وايضا ميعاد التقادم الخمسي بالنسبة لعموري التعويض . فيما يتلوه وطبئح الانبياء أن يبقى الحق في طلب الالغاء قائما ، بينما يكون طلب الفروق المالية وهي الاثر وطلب التعويض ، وهو الالفه غير المباشر ، قد سقط بالتقادم الخمسي .

(طعن رقم ٥٦٤ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٦١/٢/٣٤)

قاعدة رقم (٥٦٥)

المبدأ :

الامنيات وما في حكمها من المبالغ التي تكون مستحقة قبل المصروفة تصبح هذه مستحقة لها اذا لم يتم المطالبة بها قضائيا خلال خمس سنوات من تاريخ الحق في اقتضاها - منعا تطبيق ذلك رهن بامرين - نشوء حق مالي في ذمة الدولة نتيجة قرار - تخطي المطالبة بهذا الحق -

قضائيا او اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا .
ملخص الحكم :

أن الماهيات وما في حكمها من المبالغ التي تكون مستحقة قبل التحكم تصبح حقا مكتسبا لها اذا لم تتم المطالبة بها نهائيا في خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق في اقتضاءها — مناط تطبيق حكم هذه المادة رهين بأمرين : الأول : نشوء حق مالي في ذمة الدولة نتيجة قرار تنفيذي عام أو قرار فردي والثاني : تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء هذا الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا أو افتراضيا .
(طعن رقم ٤٢٤ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٣٦٩/٤/١٢)

قاعدة رقم (٥٦٦)

المبدأ :

الاستقطاع من راتب الموظف — المنازعة تدور حول مدى استحقاق المبالغ التي استقطعت من الراتب قانونا — يسرى في شأنها التقادم الخمس المنصوص عليه في المادة (٥٥) من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — دون التقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة ١٨٧ متى الخاصة بسقوط دعوى استرداد ما دفع بغير حق .

ملخص الحكم :

من حيث أنه عن الدفع بسقوط حق المدعي في استرداد ما خصم من مرتبه بالتقادم الثلاثي تأسيسا على نص المادة ١٨٧ من القانون المتفق عليه بغير دفع مردود بأن منازعة المدعي تدور حول مدى استحقاقه قانونا للمبالغ التي استقطعت من راتبه والمبالغ بمقدارها ٢٣٣٠٠٠٠ جنيه و ٥٠٠ درهم فهي منازعة بين منازعات الرواتب ، ولا قبل انتمس المدعي بهذا التمسك الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات بان

«المفاهيم التي لم يطلب بها في مدة خمس سنوات تصبح حكما للحكومة» فالتقادم الخاص بالمرتبات مدته خمس سنوات وحتى كان المدعي قد اقام دعواه في ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بطلب استرداد ما خصم من مرتبه بعد ٣٠ من يونيو سنة ١٩٦٤ فان حقه في الاسترداد لا يكون قد سقط بالتقادم ، ويكون الدفع المشار اليه على غير أساس من القانون متعينا رفضه .

(ظمن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٧٧/٦/١٢)

ثالثا : التقادم في حالات المعاش :

(١) تقادم الحق في المطالبة بالمعاش :

قاعدة رقم (٥٦٧) :

المبدأ :

حقوق اصحاب الشأن في المعاش المستحق لهم لا تتقادم الا بثلاث سنوات من تاريخ اخطارهم بربط المعاش طبقا لحكم المادة ٢٨ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض النصوص ان المادة ٣٧٤ من القانون المدني تنص على أنه « يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات الآتية » وتتص المادة ٣٧ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي السحولة وتستخدمها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على انه « يجب تقديم طلب المعاش أو المكافأة أو التأمين أو أية مبالغ مستحقة لدى الصندوق في ميعاد اقضاء سنتين من تاريخ صدور قرار انتهاء خدمة المتنعم أو وفاة صاحب المعاش أو استحقاق المبالغ حسب الحال والا تنقضى الحق في المطالبة به » ونصت المادة ٣٨ من ذلك القانون على ان « كل معاش لا يصرفه صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ اخر صرف ينقضى الحق في

المطلوبة به والمبالغ التي لم يتم صرفها تؤول إلى الصندوق . وتنص
المادة ٥٩ على أنه « يجوز لمدير علم الهيئة التجاوز عن الإخلال بالمواعيد
النصوص عليها في هذا القانون إذا كان ذلك ناشئاً عن أسباب تبرره » .

ومن حيث أن المواعيد المشار إليها في المادتين ٣٧ و ٣٨ من قانون
التأمين والمعاشات تدخل في نطاق الاستثناءات التي أشار إليها المشرع
في المادة ٣٧٤ مدني ، وبالتالي فإن انقضاء الحق في المعاش أو في صرفه
يخضع بحكم اللزوم للمواعيد المشار إليها في قانون التأمين والمعاشات
دون سواء .

ومن حيث أن الاستفادة من نص المادة ٣٨ من قانون التأمين
والمعاشات أن المعاش الذي لا يصرفه صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من
تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ آخر صرف ينقضي الحق في
المطلوبة به ويؤول ما لم يتم صرفه للصندوق ، فإن مؤدى ذلك أن سقوط
الحق في مبلغ المعاش المتي اشلوت إليه هذه المدة لا يمتو أن يكون نوعاً
من التقادم ، استقط الحق تقوله المشرع بنص خاص وحسب له معة
خاصة .

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم فإنه طالما كان الظاهر من
الأوراق قبول هيئة التأمين والمعاشات التجاوز عن الميعاد القانوني
لتقديم طلب الصرف طبقاً للمادة ٣٧ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣
للزكروف والملايين التي استجابت إليها في الحالتين المعروضتين ، لذلك
فإن حقوق أصحاب الشأن في المعاش المستحق لهم لا تتقادم إلا بثلاث
سنوات تبدأ من تاريخ اخطارهم بربط المعاش طبقاً لما تنص عليه المادة
٣٨ من هذا القانون .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية إلى أحقية كل من ورثة
الرحوم والسيد / في صرف المعاش
المستحق لهم

(يج) تقلم الحق في المطالبة باعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش:

قاعدة رقم (٥٦٨)

المبدأ :

اعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش - تقادما بمضى فلاه سنوات من تاريخ استحقاقها باعتبارها جزءا من المعاش وفرعا تابعا له .

ملخص الفتوى :

ان قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ينص في المادة ٣٨ منه (وتقابلها المادة ٦٣ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩) على أن « كل معاش لا يصرفه صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ آخر صرف ينقضى الحق في المطالبة به والمبالغ التي لم يتم صرفها تؤول الى الصندوق » ، ومفاد هذا النص أن المعاش يتقادم بمضى ثلاث سنوات من تاريخ اخطار صاحب الشأن بربطه أو من تاريخ آخر معاش تم صرفه دون أن يتقدم صاحب المعاش لقبضه .

ان اعانة غلاء المعيشة التي تستحق على المعاش وان كان قد تقررت طبقا لقواعد تنظيمية خاصة بها مستقلة عن قوانين المعاشات ، الا انها لا تعدو أن تكون جزءا من المعاش وفرعا تابعا له ، فلا يمكن النظر اليها بذاتها مستقلة عن المعاش الأصلي ، كما لا يمكن اخضاعها لقاعدة تقادم تختلف عن القاعدة التي تحكم المعاش بحيث يتصور أن يتقادم المعاش وهو الأصل وتظل اعانة غلاء المعيشة وهي الفرع قائمة بعد سقوطه ، وانما الصحيح انها تأخذ حكم المعاش من ناحية التقادم تطبيقا لقاعدة أن الفرع يتبع الأصل .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن اعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش تتقادم بمضى مدة ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها .

(ج) للتقديم الحق في استرداده ما دفع من اقتساط احتياطي المعاش
بالخصم من المرتب دون وجه حق :

قاعدة رقم (٥٦٩)

المبدأ

خُصم اقتساط احتياطي المعاش من المرتب دون وجه حق - أداء
احتياطي المعاش عن طريق الخصم من المرتب لا يفضي على هذا الطريق
من طرق الوفاء صفة الدورية والتجدد - اثر ذلك - عدم خضوعه
للتقديم الفسخي المقرر في شأن المرتبات - خضوعه للتقديم المنصوص
عليه في المادة ١٨٧ من القانون المعنى .

ملخص الفتوى :

من حيث إن المادة الثانية من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥١ المشار
اليه تنص على ان « كل مستخدم أو موظف أو صاحب معاش عين في
سلك المستخدمين الدائمين قبل العمل بهذا القانون وطلب احتساب مدة
خدمته المؤقتة في المعاش بمقتضى القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٢٢ أو
المرسوم بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ أو أحد قرارات مجلس الوزراء
المشار اليها في المادة السابقة مقابل سداد متأخر الاحتياطي عنها يعامل
فيما يتعلق بعدد الاقساط الباقية في ذمته للخزانة وفقا للجدول المرفق
رقم (هـ) اذا كان ممن اختاروا سداد قيمة الاحتياطي على اقسط مدى
الحياة طبقا للجدول المرافق للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٢٢ أو المرسوم
بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ ووفقا للجدول الملحق رقم (و) اذا كان ممن
اختاروا السداد على اقسط لمدة عشر سنوات . وعلى ذلك فاذا كانت
الاقساط التي دفعها المستخدم أو الموظف أو صاحب المعاش عند العمل
بهذا القانون تعادل عدد الاقساط المحددة بأحد الجدولين (هـ) و (و)
حسب الأحوال أو تزيد عليها وجب وقف تحصيل الاقساط من أول
الشهر التالي والا استمر سداد هذه الاقساط الى حين انتهاء مدة
التسيط المحددة بهذين الجدولين » .

وتنقضى المادة الرابعة من هذا القانون بأنه « إذا ترك المستخدم أو الموظف الخدمة قبل أن يكون له حق في معاش يحول القسط السنوي الذي كان مدينا به الى رأس مال طبقا للجدول الذي اختار المعاملة به ويخضع المبلغ المحدد بهذه الطريقة من أصل المكافأة المستحقة له ... ويوقف دفع الأقساط عند وفاة المستخدم أو الموظف أو صاحب المعاش المدين » .

وبين من ذلك ان ضم مدد الخدمة السابقة في المعاش يستلزم اداء احتياطي المعاش عنها . ويتم ذلك أما عن طريق اداء احتياطي دفعة واحدة أو على أقساط شهرية تخصم من المرتب أو المعاش . وقد قضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥١ بإيقاف خصم أقساط متأخر احتياطي المعاش من مرتبات الموظفين أو من معاشات أرباب المعاشات متى انقضت على دفعها المدد المحددة بالجدول الملحق بهذا القانون وهذا الايقاف يسرى من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بالقانون أو بعد انتهاء مدد الأقساط المحددة بالجدول الملحق به حسب الاحوال .

ومفاد هذا ان متأخر احتياطي المعاش هو في حقيقته دين في ذمة الموظف يجب عليه الوفاء به للخزانة متى طلب حساب مدة خدمته السابقة في المعاش ومن ثم اذا اختار الموظف الوفاء بهذا الدين على أقساط شهرية خصما من مرتبه فان جزء المرتب الذي يتم خصمه ما هو الا وفاء من الموظف يقسط من هذا الدين .

وتأسيسا على ذلك اذا ثبت أن جهة الادارة قامت بتحصيل احتياطي يزيد على ما هو مستحق لها ، نشأ للموظف حق في استرداد مبلغ دفع بغير حق . والوصف القانوني لهذا المبلغ انه « احتياطي معاش دفع بغير حق » . وليس من شأن خصمه من المرتب ان يقال أن الموظف انما يسترد مرتبا دفع بغير حق لأن هناك farkا بين الحق الذي يتم تحصيله والوعاء الذي يتم التحصيل منه كالمرتب أو غيره من الاموال الداخلة في الذمة المالية للموظف .

يؤكد ذلك انه لو دفع الموظف متجمدا احتياطي المعاش دفعة واحدة

من عمله الخاص ثم اتضح أن ثمة مبلغا دفع بالزيادة فإن هذا المبلغ يسترد بوصفه احتياطي معاش دفع بغير حق .

ولا مجاجة في القول بأنه متى اختار الموظف أداء الاحتياطي عن طريق الخصم من مرتبه فإن جهة الإدارة تقوم بهذا الخصم من جانبها ويتم تحديد مدد الأقساط وفق إرادة المشرع وحده دون أن يتوقف ذلك كله على موافقة الموظف بحيث يكون تطبيق أداء احتياطي المعاش على الموظف الذي اختار الأداء بهذه الطريقة بمقتضى تصرف شرطي ، لا حاجة في هذا القول لأن أداء الاحتياطي يتميز عن استحقاق المرتب ولا يتلق به في شيء وهو يقع وفاء لالتزام يغير في طبيعته دين المرتب كما أنه ناشئ عن علاقة قانونية غير تلك التي يستحق عنها المرتب .

وينبني على ذلك أن اختيار الموظف طريق الخصم من المرتب وفقا لمبدأ التقسيط المحددة قانونا ما هو الا طريق من طرق الوفاء ، ولا يجوز أن يؤثر هذا الطريق في طبيعة الحق فيجعل لدين متأخر احتياطي المعاش صفتي الدورية والتجدد اللازمتين لانتطابق مدة تقادم المرتبات .

- وتأسيسا على ما تقدم لا يخضع الحق في استرداد دين احتياطي المعاش الذي دفع بغير وجه حق لأحكام التقادم الخمسي المقرر في شأن الموقبلت وإنما يخضع لأحكام التقادم المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني التي تقضي بأن « تسقط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق به في الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك في جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق » .

ومما يؤكد ذلك ويدل عليه ان الخصم من المرتب كطريق للوفاء بمتأخر الاحتياطي لا يتم لحساب الجهة التي تتولى صرف المرتب وإنما يتم لحساب جهة أخرى هي إدارة المعاشات كما ان استرداد المبلغ التي تزيد على مقدار دين متأخر احتياطي المعاش يكون من الجهة الأخيرة وليس من الجهة الأولى .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكانت الإدارة العامة للمعاشات قد

اتضح لها أن السيد المستشار دفع مبلغا غير مستحق عليه نظير متجمد احتياطي المعاش فمن ثم تكون مطالبة باسترداد هذا المبلغ من قبيل المطالبة باسترداد ما دفع بغير حق وبهذه المثابة تخضع لأحكام التقادم المشار إليه .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى خضوع المطالبة باسترداد متجمد اقساط احتياطي المعاش التي خصمت من المرتب دون وجه حق لأحكام التقادم المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني .

وبناء على ذلك فإن مطالبة السيد المستشار باسترداد المبالغ التي خصمت من مرتبه دون وجه حق نظير متجمد احتياطي المعاش تخضع لأحكام التقادم المشار إليه .

(ملف ٤٨٠/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٠/٤/٢٢)

قاعدة رقم (٥٧٠)

المبدأ :

تثبيت بعض موظفي السكك الحديدية وفقا لقانون المعاشات والتزامهم بإداء متجمد احتياطي عن مدد خدمتهم المحسوبة في المعاش - صدور قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٩/١٦ بالتجاوز من استرداد نصف الفرق بين المكافأة بحسب لائحة السكك الحديدية والمكافأة بحسب قانون المعاشات واستبعاده من متجمد الاحتياطي المستحق على العامل على أن تتحمل به مصلحة السكك الحديدية - اثر هذا القرار هو مجرد عملية مقاصة بين دينين لولهما مستحق للوزارة قبل الموظف يتمثل في متجمد الاحتياطي المستحق عليه والثاني مستحق للموظف قبل الوزارة يتمثل فيما تؤديه السكك الحديدية لحسابه من نصف الفرق بين المكافأتين - لا يترتب على هذه المقاصة اندماج الالتزامين أو للقضاء على استقلالهما - اثر ذلك أنه اذا وقع العامل احتياطي المعاش كاملا لا ينشأ له حق في استرداد الفروق الا من تاريخ

اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها - ابتداء ميعاد التقادم بالنسبة الى استرداد هذه الفروق من هذا التاريخ وليس من تاريخ اسبق .

ملخص الفتوى :

انه في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ قدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء مذكرة تضمنت ان طبيعة العمل بمصلحة السكك الحديدية وظروفه الشاقة قضت بأن تسن لائحة خاصة لمكافآت موظفيها الخارجين عن هيئة العمال تبلغ المكافأة التي تمنح طبقا لها ٤٢ شهرا ، في حين أن مكافأة موظفي المصالح الأخرى لم تكن تجاوز ماهية ١٢ شهرا وبمناسبة تثبيت بعض موظفي السكك الحديدية وفقا لقانون المعاشات استحق عليهم متجمد احتياطي عن مدد خدمتهم التي حسبت لهم في المعاش بلغ مئات الجنيهات . فطلبت وزارة الخزانة منهم سدادها أما دفعة واحدة وأما خصمه من ماهياتهم على أقساط مدى الحياة ، ولما كانت هذه الأقساط من الضخامة بحيث لا تتحملها مرتباتهم فقد شكوا هؤلاء الموظفون من ذلك الخصم . وطلبوا حساب الفرق بين المكافأة المستحقة له وفقا لقانون المعاشات من أصل متجمد الاحتياطي ، على أن يقسط الباقي لدى الحياة اذا بقي عليهم شيء .

وقد رأت اللجنة المالية - في ختام مذكرتها - الموافقة على التجاوز عن استرداد نصف الفرق بين المكافأة بحسب لائحة السكك الحديدية والمكافأة بحسب قانون المعاشات واستبعاد هذا الجزء المتجاوز عنه من متجمد الاحتياطي بحيث يخفف عبء اقساطه عن كامل هؤلاء الموظفين على أن تتحمل مصلحة السكك الحديدية النصف المتجاوز عنه بالخصم على ميزانيتها . وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٩ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ على رأى اللجنة المالية السوارد بهذه المذكرة .

وبين مما تقدم ان ثمت التزامين مستقل كل منهما عن الآخر وبمختلف في اساسه واطرافه ومقداره وطريقة الوفاء به . (أولهما) الالتزام بإداء متجمد احتياطي المثلث عن مدة الخدمة السابقة على

التثبيت ، وهذا الالتزام أساسه قوانين المعاشات ويقع على عاتق العاملين بالسكك الحديدية قبل الخزنة العامة (الادارة العامة للمعاشات) وحدد مقداره وفقا لقواعد حساب مدد الخدمة السابقة وتقرر طريقة الوفاء به وفقا لاختيار الموظف سواء دفعة واحدة أو على أقساط لدى الحياة ، (وثانيهما) الالتزام باداء نصف الفرق بين المكافأتين ، وهذا الالتزام أساسه الحق المكتسب لموظفى السكك الحديدية فى المكافأت التى قررت بلائحتهم وبمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ المشار اليه وتحصل به السكك الحديدية قبل موظفيها ويحدد مقداره على أساس الفرق بين المكافأة المقررة بقانون المعاشات ، والمكافأة المنصوص عليها فى لائحة مكافآت السكك الحديد ، وتؤديه هيئة السكك الحديدية الى وزارة الخزنة لحساب الموظف .

واذا كان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ قد ألزم السكك الحديدية بأن تؤدى نصف الفرق بين المكافأتين لوزارة الخزنة لخصمه من متجمد الاحتياطي المستحق على الموظف ، فليس معنى هذا أنه أدمج الالتزامين معا أو قضى على استقلالهما أو أنه أعفى الموظف من التزامه قبل ادارة المعاشات ، بل لا يعدو الأمر أن يكون عملية مقاصة بين دينين ، دين مستحق لوزارة الخزنة قبل الموظف يتمثل فى متجمد الاحتياطي المستحق عليه ، ودين مستحق للموظف قبل الوزارة يتمثل فيما تؤديه هيئة السكك الحديدية لحسابه من نصف الفرق بين المكافأتين . وتلتزم وزارة الخزنة باجراء المقاصة بين هذين الدينين بحيث يبقى لكل من الالتزامين مع ذلك استقلاله من حيث طبيعته ومقداره وأطرافه وطريقة ادائه ، وتقرتب على هذه المقاصة آثارها القانونية على أنه اذا امتنعت هيئة السكك الحديدية عن الوفاء بالتزامها أو تراخت فى ادائه أو سقط حق الموظف قبلها فى نصف الفرق بين المكافأتين لأى سبب من الاسباب لم يكن له أن يمتنع عن الوفاء بالتزامه أو بأى جزء منه قبل ادارة المعاشات تمسكا بحقه قبل هيئة السكك الحديدية ، ولم يكن بالمثل لادارة المعاشات أن تطالب الهيئة بالوفاء بالتزام ليست طرفا فيه .

ومن ثم فان ما قام العامل المعروض حالته بوفائه من أقساط

احتياطي المعاش حتى تاريخ اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها ،
يعد وفاء صحيحا لما هو مستحق عليه . ولا حجة في القول بأنه وفي
جزء منه بغير حق ، اذ أنه كان ملتزما قبل ادارة المعاشات — على ما
سلف بيانه — بأداء احتياطي المعاش كاملا ، ولم يكن له أن يمتنع عن
الوفاء به أو بجزء منه ، ولم ينشأ له حق في استرداد الفروق موضوع
البحث الا من تاريخ اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها وهو التاريخ
الذي حق له ابتداء من مطالبة ادارة المعاشات برد هذه الفروق اليه
بعد اجراء التسوية اللازمة .

وتأسيسا على ما تقدم ، فان الالتزام برد الفروق المشار اليها
بوصفه وارداً على جزء من نصف الفرق بين المكافأتين الذي وفته هيئة
السكك الحديدية لادارة المعاشات في ٦ من أبريل سنة ١٩٦٤ وليس على
اقتطاع احتياطي معاش أدت بغير وجه حق أنما يخضع بهذه المثابة
للتقادم الطويل المنصوص عليه في الملة ٣٧٤ من القانون المدني والذي
يبدأ جريانه من تاريخ استحقاق المبلغ المذكور ، وهيئة السكك الحديدية
هي الجهة التي كلن لها أن تتمسك بهذا التقادم وهو ما لا محل لاثارته
أو بصته بعد اذ وقت بالتزامها في ٦ من أبريل سنة ١٩٦٤ وأدته
ياختيرها .

وواقع الامر في الخصوصية المروضة أن هذا المبلغ ، منذ أن أدته
الهيئة الى ادلة المعاشات لحساب العامل المذكور ، وهو الوقت الذي
نشأ له منه للحق في استرداد ما زاد من المبلغ المذكور على مطلوب ادارة
المعاشات ، لم يلحقه تقادم استرداد ما دفع بغير حق .

(ملف ٣٧١/٤/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٩)

(د) التقادم في حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة في المعاش بالتجاوز
للمواعيد المقررة :

قاعدة رقم (٥٧١)

المبدأ :

في حالة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المقررة لطلب حساب مدة
الخدمة السابقة في المعاش يعتبر صاحب الشأن مستحقا للمعاش اعتبارا
من تاريخ انتهاء خدمته وليس من تاريخ التجاوز — أساس ذلك ان
المستفاد من نص المادة ٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ ان المشرع
قصد اعادة تسوية الحقوق التقاعدية لصاحب الشأن نتيجة حساب
مدة عمله السابقة فان استحق معاشا بدلا من المكافأة سوى معاشه من
تاريخ انتهاء خدمته — التقادم الثلاثي المنصوص عليه في قانون
المعاشات يسرى في حق صاحب الشأن في هذه الحالة اعتبارا من تاريخ
اخطاره بربط المعاش .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ قضت بأن
تسرى أحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن حساب مدد العمل
السابقة في المعاش والقوانين المعدلة له على الموظفين الذين عوملوا
بالقوانين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ورقم ٣٩٤ لسنة
١٩٥٦ وتركوا الخدمة في الفترة من أول أكتوبر سنة ١٩٥٦ حتى ٣١
أكتوبر سنة ١٩٥٩ بشرط أن يبدى الموظف رغبته في حساب مدة عمله
السابقة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتقتض المادة
٣٧ من قانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ على أنه « كل معاش
لا يطالب به صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط
المعاش أو من تاريخ آخر صرف يسقط حقه في ذلك المعاش وفي المبالغ
التي لم يتم صرفها وتؤول للصندوق الا اذا ثبت لوزير المالية
والاقتصاد أن عدم المطالبة كان ناشئا عن أسباب تبرر ذلك » ونصت
المادة ٥٩ من قانون المعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ على

أنه «يجوز تأخير: عام الهيئة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المتعوض عليها في هذا القانون إذا كان ذلك ناشئاً عن أسبغ تبرزه » ويسرى حكم الفقرة السابقة بالنسبة لواعيد حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش المنصوص عليها في القوانين أو القرارات الخاصة بحساب تلك المدد » .

ومن حيث أنه يمتنع للجمعية العمومية أن رأيت بطلانها المنعقدة بتاريخ ١٩٧٤ من أبريل سنة ١٩٧٤ أن تقدم الحق في المعاش ينضمح المواعيد المنصوص عليها في قانون التأمين والمعاشات دون سواء ، وتأتي على ذلك فإن حقوق أصحاب الشأن في المعاش لا تتقدم إلا بالتأخير في وقتها من تاريخ إخطارهم بربط المعاش ، وذلك في المصلحة العامة تفصيلاً في الفتوى المبلغة للهيئة العامة للتأمين والمعاشات بالكتاب رقم ٢٢٩ المؤرخ في ١٢ من مايو سنة ١٩٧٤ .

ومن حيث أنه بمجرد التجاوز عن الأخلال بالمواعيد المقررة لتقديم طلب حساب مدة الخدمة السابقة في المعاش ، فإن صاحب الشأن يعتبر مستحقاً للمعاش اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمته ، وليس من تاريخ التجاوز ، يقطع في ذلك أن المادة ٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه نصت على أنه « إذا كان المتقاع قد حصل على مكافأة بخصم تركه الخدمة ويترتب على حساب مدة عمله السابقة في المعاش المتقاع لمعاشه واجب لحساب هذه المدة ضمن مدة خدمته المصنوبة في المعاش » . المكافأة التي قبضها مضافاً إليها فائدة بمعدل ٤٪ من تاريخ الضمول عليها حتى تاريخ ردّها ومخصوماً منها ما يكون مستحقاً له من متجمد عملش نتيجة حساب المدة المذكورة في المعاش ١٠٠٠ » . والمقتضى من هذا النص أن المشرع قصد إعادة تسوية الحقوق المتعاقبة لصاحب الشأن نتيجة حساب مدة عمله السابقة فإن استحق أم لا من المكافأة سوى معاشه من تاريخ انتهاء خدمته وأجريت المعاشات بين المستحقين في متجمد المعاشات اعتباراً من هذا التاريخ ، وبينما يلزم من مكافأة .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه :

أولاً : استحقاق السيد / المدرس السابق بوزارة التربية والتعليم ، للمعاش اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمته .

ثانياً : أن معاشه يخضع للتقادم الثلاثي المنصوص عليه في قانون المعاشات ويسرى هذا الميعاد في حقه اعتباراً من تاريخ اخطاره بربط المعاش .

(ملف ٢٨٨/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٤/٩/٢٥)

رابعاً : تقادم الحق في التعويض :

(١) المصادر القانونية للتعويض - التعويض المستحق عن قرار اداري مخالف للقانون لا يعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدني) بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتباره ان القرار الاداري تصرف قانوني وليس عملاً مادياً :

قاعدة رقم (٥٧٢)

المبدأ :

نص المادة ١٧٢ مدني الخاص بتقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع - نص استثنائي - قصر تطبيقه على الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع دون تلك التي يكون منشؤها مصدراً آخر من متنازع الالتزام .

ملخص الحكم :

أن نص المادة ١٧٢ من القانون المدني - الذي استحدث تقادم الثلاث السنوات بالنسبة الى دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسؤول عنه - هو نص استثنائي على خلاف الأصل العام في التقادم ، وقد ورد بخصوص الحقوق التي تنشأ عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام في القانون المدني ، وهو العمل غير المشروع ، بحيث لا يجوز

تطبيقه بالنسبة الى الحقوق الناشئة عن مصادر أخرى الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك ، كما فعل الشارع في المادة ١٨٠ من القانون المدني بالنسبة الى دعوى التعويض عن الأثراء بلا سبب وفي المادة ١٨٧ بالنسبة لدعوى استرداد ما دفع بغير حق وفي المادة ١٩٧ بالنسبة للدعوى الناشئة عن الفضالة ، وكلها صور من الحقوق الناشئة عن المصدر الرابع من مصادر الالتزام في القانون المدني ، ومن ثم فلا يسرى هذا التقادم الخاص على الحقوق الناشئة عن مصادر أخرى كالمصدر الاول وهو العقد ، كما لو كان التعويض مترتباً على اخلال المتعاقدين بالتزاماته ، وكذلك لا يسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون ، كما لو كان التعويض المطلوب مترتباً على الاخلال بالتزام ينشئه القانون مباشرة .

(ملحق رقم ١٨ لسنة ٢ في - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

(ب) حق الشخص في التعويض عن القرار الإداري الصادر باعتقاله لا يلحقه أي تقادم (المادة ٥٧ من الدستور) .

قاعدة رقم (٥٧٣)

المبدأ :

مسئولية الإدارة عن قراراتها الإدارية المخالفة للقانون لا تنسب إلى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وإنما إلى القانون مباشرة باعتبار هذه القرارات تصرفات قانونية وليست أعمالاً مادية - نتيجة ذلك : عدم سقوط مسائلة الإدارة عنها بثلاث سنوات على مثل التقادم المقرر في دعوى العمل غير المشروع وإنما تسقط كالمصل علم بالتقادم الطويل - حقوق الشخص في التعويض عن القرار الإداري الصادر باعتقاله لا يلحقها أي تقادم في ظل ما تنص به المادة ٥٧ من الدستور .

ملخص الحكم :

من حيث أن مسؤولية الإدارة عن قراراتها الإدارية المخالفة

للقانون لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادره الا لتقاضي
وانما الى القانون مباشرة باعتبار هذه القرارات تصرفات قانونية
وليست اعمالا مادية فلا تسقط مسائلة الادارة عنها بثلاث سنوات
على مثل التقادم المقرر في دعوى العمل غير المشروع ، وانما تسقط
كأصل عام بالتقادم الطويل ومن ثم فان حقوق المدعى في التعويض عن
القرار الادارى الطعين والصادر في ١٠ أغسطس سنة ١٩٦٣ باعتقاله
ما انفكت قائمة بعد اذ لم يلحقها التقادم الثلاثي ، بل ولا يلحقها أى
تقادم في ظل ما تقضى به المادة ٥٧ من الدستور من أن كل اعتداء على
الحرية الشخصية أو حرية الحياة الخاصة للمواطنين وغيرها من
الحقوق والحريات العامة التي يكفلها الدستور والقانون جريمة
لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم وتكفل
الدولة تعويضا عادلا لمن وقع عليه الاعتداء .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم جميعا يعمين القضاء بتعديل
الحكم المطعون فيه بإلغاء القرار الجمهورى رقم ٢١٣٣ لسنة ١٩٦٣
الصادر في الأول من سبتمبر سنة ١٩٦٣ بإعفاء المدعى من منصبه
وتسوية حالته ومعاشته طبقا لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤
وبالزام الجهة الادارية بأن تؤدي له مبلغ ٢٥٠٠ جنيه تعويضا عن
الأضرار المادية والادبية المترتبة على اعتقاله مع الزام الجهة الادارية
مصروفات الدعوى وكل من الطاعنين مصروفات طعنه .

(طعن رقم ٦٧٥ ، ٧٩٧ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٢٧ .)

(ج) التعويض عن تخطى في الترقية :

قاعدة رقم (٥٧٤)

المبيد :

التعويض المترتب على اصدار الحكومة قرارات مخالفة للقانون
— هو من طبيعة الحق القاتئ عن هذا القانون لأنه هو المقابل له —
تقادمه بنفس مدة التقادم التي تنص في شأن الحق الاصيل —
التعويض مقابل التخطى في الترقية — تقادمه بنفس المدة المستقلة
للمرتب — للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها .

ملخص الحكم :

ولما كان التعويض المقرَّب على اصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون لأنه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلي . ولما كان التعويض بفرض التسليم باستحقاقه موضوعا تبعا لصلاحيته للترقية بموجب القرار الاول مطلوبا مقابل حرمان المدعى من مرتبات الدرجة التي تخطى فيها بالقرار المطعون فيه الذي يزعم مخالفته للقانون فقد سقطت دعوى التعويض هذه بمضى المدة المسقطه للمرتب وهي طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات خمس سنوات تصبح الماهية بعدها حقا مكتسبا للحكومة وللحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها لأن الاعتبارات التي يقوم عليها نص المادة ٥٠ سالفه الذكر هي اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة استقرارا للأوضاع الادارية وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية راجية التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها اللائحة المشار اليها .

(طعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعدة رقم (٥٧٥)

المبدأ :

طلب التعويض مقابل تخطى العامل في ترقية هو يستحقها ولما ينبنى على ذلك من حرمانه من مرتب ومميزات الوظيفة التي تخطى منها — سقوط طلب التعويض بمضى المدة المسقطه للمرتب وهي طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات خمس سنوات . أساس ذلك : أن التعويض عن الإخلال بالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام . لأنه المقابل المادي له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلي .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن القضاء الإداري جرى على أن تكيف الدعوى وبين حقيقة وصفها إنما يخضع لرقابة القضاء باعتباره تفسيراً للنسبة الحقيقية التي قصدتها المدعى في صحيفة دعواه ، وأنه إذا كان تصوير طلبات الخصوم من توجيههم فإن الهيمنة على سلامة هذا التكيف من تصريف المحكمة إذ عليها أن تلتزم حكم القانون على واقع المنازعة ، وفي ضوء هذه النظرة فإنه وإن كان المدعى — حسبما سلف البيان — يطلب في دعواه الحكم باحقيقته في درجة وكيل قسم وتقرير اقدميته فيها اعتباراً من ٧ من مارس سنة ١٩٦١ إلا أن الدعوى على هذه الصورة إنما تهدف في حقيقتها وواقع امرها الى الطعن في قرار الترقية الصادر في التاريخ المذكور فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية لدرجة وكيل قسم إذ لا سبيل الى تحقيق قصده ومزماه الا بالطعن في هذا للقرار بطلب الغائه فيما تضمنه من تخطيه في الترقية .

ومن حيث انه لما كانت دعوى الالغاء ترمى الى اختصام القرار المطعون فيه وتكشف شوائبه وعيوبه فهي بهذه الغاية تعطل الغاء مباشراً للقرار على خلاف دعوى التعويض عن القرار المعيب والتي تعطل الغاء غير مباشر له وأن كان الاساس القانوني فيها واحداً وهو مشروعية أو عدم مشروعية القرار المطعون فيه وليس من جدل في ان طلب الالغاء هو اوضح اثره وابلغ دلالة في التخلي على القرار المطعون فيه فهو خطوة ابعد في الاعتراض على القرار .. وعلى هذا وإذا كان المدعى قد استهدف بدعواه منذ البداية الغاء القرار المطعون فيه ثم قصرها في النهاية على تعويض مؤقت الا ان طلباته في هذا الشأن والتي تتمثل في انتظام الاداري وفي طلب الاعفاء من الرسوم القضائية وفي صحيفة الدعوى وبالصيغة التي وردت بكل منها على النحو السابق ايضاحه قد حوت في طياتها وبين جنباتها طلب تعويض عن القرار المطعون فيه ذلك ان هذا الطلب هو — ولا ريب — المقابل المادي لدعوى الالغاء وهو يطلبه المطعون عليه للقانون نهج بصيغة أصلية أو بصفة كناية من المختار فيه بقية من يحكم الرسوم الوعوف على دعوى مشروعية القرار المطعون فيه

ومن حيث انه لما كان التعويض عن الاخلال بالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه هو المقابل المادى له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى فاذا كان التعويض مطلوباً مقابل تخطى العامل في ترقية هو يستحقها وما ينبى على ذلك من حرمانه من مرتب وميزات الوظيفة التى تخطى فيها سقط طلب التعويض بمضى المدة المسقطه للمرتب وهى — طبقاً لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والصلابات — خمس سنوات .

ومن حيث ان القرار المطعون فيه قد صدر في ٤ من مارس سنة ١٩٦١ وتظلم منه المدعى في ١٤ من يونية سنة ١٩٦٤ اذ لم يثبت نشر القرار أو اعلانه به في تاريخ سابق على تاريخ التظلم ومن ثم يكون هذا التاريخ الآخر هو التاريخ الذى يبدأ منه جريان ميعاد سقوط الحق لانه تاريخ العلم اليقيني بالقرار المطعون فيه . ولما كان المدعى قد طلب اعفاءه من الرسوم القضائية في ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ واجيب الى طلبه في ١٦ من فبراير سنة ١٩٦٦ ثم اقام دعواه في ٢٦ من مارس سنة ١٩٦٦ وكان من المقرر حسبما جرى عليه القضاء الادارى ان طلب الاعفاء من الرسوم القضائية يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع مدة التقادم ، ومن ثم يكون حق المدعى في طلب التعويض لما يسقط بعد .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ قضى بغير هذا النظر فانه يكون قد جانب صحيح حكم القانون مما يترتب معه القضاء بالغاءه .

(طعن رقم ٦٠٥ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٢/٢٧/١٩٨٠)

قاصدة رقم (٥٧١)

المسح:

تخطى العامل في الترقية الى احدى الوظائف الاطى بالمخالفة لأحكام القانون — استحقاقه تعويضاً عن هذا القرار — الحق في التعويض في هذه الحالة لا يتقدم بثلاث سنوات وفقاً لحكم المادة ١٧٢

من القانون المدني — وإنما يسرى في شأنها حكم المادة ٢٧٤ من هذا القانون والتي تقضى بتقادم الالتزام يمضى خمسة عشر سنة — أساس ذلك أن مسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية الصادرة في شأن الموظفين العموميين إنما تنسب إلى المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون وذلك على أساس أن هذه القرارات من قبيل التصرفات وليست أفعالا مادية وأن علاقة الإدارة بموظفيها علاقة تنظيمية مصدرها القوانين واللوائح وبالتالي فلا تطبق على تلك المسؤولية أحكام المادة ١٧٢ من القانون والخاصة بالمسؤولية عن العمل غير المشروع .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن النقل الذي صدر به ذلك القرار قد تم — للأسباب التي أشارت إليها مذكرته الإيضاحية وهي أن الشروط والمواصفات الواجبة في وظائف مصلحة التهيئة والاحياء غير متوفرة في بعض العاملين بالمصلحة في وضعها الجديد بعد انشائها بالقرار الجمهوري رقم ٧٤٣ لسنة ١٩٦٣ وأنه من ثم فإن هذا النقل اقتضته المصلحة العامة تنظيما للاوضاع المصلحية ولا دخل لأرادة العامل المنقول فيه وبالتالي فإن حظر الترقية الذي نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يمتد إلى مثل هذا النقل ولا يترتب ترقية العامل المنقول في ظله بقيد السنة الذي فرضته تلك المادة .

ومن حيث أنه في ضوء ذلك فإن قرار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية الصادر في ١٣/١٢/١٩٦٤ فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية إلى الدرجة الخامسة بسبب عدم مضي سنة على نقلها إلى الهيئة ، استنادا إلى المادة ٢٣ المذكورة — يكون مخالفا للقانون في ذلك الخصوص وغير مشروع .

ومن حيث أن المادة ١٧٢ من القانون المدني التي استحدثت تقادم الثلاث سنوات بالنسبة إلى دعوى التعويض عن العمل غير المشروع وقد وردت بخصوص الحقوق التي تنشأ عن المصدر الثالث من مصادر

الالتزام في القانون المدني وهو العمل غير المشروع فلا تسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون، ولما كانت مسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية الصادرة في شأن الموظفين العموميين إنما تنسب إلى المصدر الخامس باعتباره أن هذه القرارات من قبيل التصرفات وليست أفعالا مادية وإن علاقة الإدارة بموظفيها علاقة تنظيمية، مصدرها القوانين واللوائح، ومن ثم لا تطبق على تلك المسؤولية أحكام المادة ١٧٢ من القانون المدني، وإنما تخضع في تقادما للإصل العام في التقادم المقرر في المادة ٣٧٤ من هذا القانون والتي تنص على أن يتقادم الالتزام بمضى خمس عشر سنة .

ومن حيث أنه متى كان ذلك وكان المائل فيما تقدم أن قرار تخطي المدعى في الترقية — محل النزاع — جاء مخالفا للقانون، وإذا أصابها من جهته — بغير شك — ضرر يمتثل في حرمانها من الترقية التي صوّرها القرار، وتراخي ترقيةها إلى ما بعده، مما يقيم علاقة سببية مباشرة بين القرار والضرر، ومن ثم تكون الجهة الإدارية التي أصدرت القرار مسئولة عن تعويض المدعية عنه، وهي مسئولة لم تسقط بالتقادم حتى تاريخ رفع الدعوى بطلب التعويض عن القرار، حيث صدر في ١٣/١٢/١٩٦٤ بينما رفعت الدعوى في ١٥/١٢/١٩٧٣ أي قبل مضي الخمس عشر سنة التي يلزم انقضاؤها لتقادم تلك المسؤولية، كما سلف البيان .

ومن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق فيما قضى به من إجابة لطلب المدعية تعويضها مؤقتا بقروش صاغ واحد، ويكون الظعن عليه غير قائم على سند من صحيح القانون، الأمر الذي يتعين معه القضاء برفضه مع إلزام الجهة الإدارية الطاعنة بالتعويض .

(طعن رقم ٦١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥ ، طعن رقم ٦٠٥ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٧ ، طعن رقم ٥٢٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٢/١٤) .

قاعدة رقم (٥٧٧)

البدا :

نص المادة ١٧٢ من القانون المدني بشأن تقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع بانتقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه ويسقط هذه الدعوى في كل حال بانتقضاء خمس عشر سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع - ورود هذا النص في خصوص الحقوق الناشئة عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام في القانون المدني وهو العمل غير المشروع - عمن سريانه على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون كالتشان في طلب التعويض عن قرار تخطى احد العاملين في الترقية والذي تتسبب مسئولية الادارة عنه في حالة مخالفته للقانون الى هذا المصدر الخامس وحده دون غيره من مصادر الالتزام الاخرى في القانون المدني - ذلك باعتبار ان القرارات الادارية تصرفات قانونية وليست افعالا هادية وان المرد في صدورهما الى احكام القوانين واللوائح التي تنظم علاقة الحكومة بموظفيها ويسريان نص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على التعويض المطلوب مقابل حرمان العامل من مرتبات الدرجة التي تخطى منها باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذي فاته وهو المرتب .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه فيما اورده من اسباب واسانيد عن أساس مسئولية الادارة عن قراراتها الادارية - ومنها القرار محل طلب التعويض - ورده هذه المسئولية الى قواعد المسئولية التقصيرية الناتجة عن العمل غير المشروع ، وتطبيق قاعدة التقادم الخاصة بدعوى التعويض عن العمل غير المشروع على دعوى التعويض المنظورة ، قد اخطأ في تطبيق القانون وتأويله ، فمن الامور المسلمة - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - ان نص المادة ١٧٢ من القانون المدني بشأن

تقديم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسؤول عنه وبسقوط هذه الدعوى في كل حال بانقضاء خمس عشر سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع — هذا النص — وقد ورد في خصوص الحقوق الناشئة عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام في القانون المدني وهو العمل غير المشروع ، لا يسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانونيون كالشأن في طلب التعويض عن قرار تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة السابعة الكتابية سنة ١٩٥٩ والذي تنسب مسئولية الادارة عنه في حالة مخالفته القانون. — الى هذا المصدر الخامس وحده دون غيره من مصادر الالتزام الاخرى في القانون المدني وذلك تبعاً لاعتبار القرارات الادارية تصرفات قانونية وليست افعالا مادية وان المرد في صدورهما الى احكام القوانين واللوائح التي تنظم علاقة الحكومة بموظفيها ومن ثم يسقط حجة الحكم المطعون فيه المستندة الى تطبيق النص الخاص بتقديم الحق في التعويض عن العمل غير المشروع أو الخطأ التقصيري على التعويض المطلوب ولانقضاء مجال تطبيقه على الدعوى المرفوعة بشأنه ، هذا فضلا عن ان الحكم المطعون فيه رغما عن انه جنح عن التطبيق السليم لحكم القانون الواجب التطبيق في شأن تقديم حق المدعى في التعويض فانه لم يربط النتيجة اللازمة لقضائه ، اذ وقد ثبت لدى المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه ان المدعى بعد ان ضمت مدة خدمته السابقة في الدرجة الثامنة وعلم بتخفيه في ترقيات الدرجة السابعة التي تمت في عام ١٩٥٩ قدم عدتتظلمات وطلبات لترقيته الى هذه الدرجة اسوة بمن رقوا اليها في هذا التاريخ وكان تظلمه الاول من تخفيه في الترقية في ٢٤ من يناير سنة ١٩٦١ اعقبه بعدد طلبات في ٢٨ من مارس ١٩٦١ و ٤ من أبريل سنة ١٩٦١ و ٤ من مايو سنة ١٩٦١ ثم انتقضت اكثر من ثلاث سنوات منذ طلبه الاخير حتى عاد فتظلم في ١٤ من يناير سنة ١٩٧٠ ومن ثم كان مؤدى نظر الحكم المطعون فيه على ضوء هذه الوقائع الثابتة والتي لاخلاف عليها تطبيق المادة ١/١٧٣ من القانون المدني ونصها صريح على ان تسقط بالتقديم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسؤول عنه اما وقد قضى

الحكم بعكس ذلك فإنه قد ناقض مذهبه وفقد سنده فاستحق القضاء بالغائه .

ومن حيث أنه عن حكم المحكمة الادارية لرئاسة الجمهورية المستأنف — فإنه اذ أقام قضاؤه على أساس من نص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من تطبيق حكمها بالنسبة الى التعويض المطلوب مقابل حرمان المدعى من مرتبات الدرجة التي تخطى فيها باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذى فاتته وهو المرتب فإنه يكون قد صادف الصواب فى قضائه ويكون الطعن عليه فى غير محله متعينا الحكم برفضه والزام رافعه المصروفات .

(طعن رقم ٢٦٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٤/٢/١٩٨١)

قاعدة رقم (٥٧٨)

المبدأ :

المادة ١/٣٧٥ مدنى والمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — الحقوق الدورية المتجددة — المطالبة بها تسقط بمضى خمس سنوات .

ملخص الحكم :

جرى قضاء هذه المحكمة — اعمالا لحكم المادة ١/٣٧٥ مدنى ، والمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — على أن التعويض المترتب على الأخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام — لأنه هو المقابل له فيسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى وترتبا على ذلك فإن الأضرار المترتبة على قرار تضمن تخطى لموظف فى الترقية دون وجه حق ، هو مقابل حرمان الموظف من فروق مرتبات وبدلات الدرجة المالية الأعلى يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتبات والمهايا بذاتها .

وفى خصوص المنازعة ، ولما كان المدعى قد حدد عناصر التعويض

بفروق التعويض عن فروق علاوات المكافآت السنوية وبدلات التمثيل ومكافآت أرباح ومكافآت تشجيعية وفروق المعاش وفوائد استثمار التجمد في هذه المبالغ . ولما كانت هذه المبالغ جميعا هي من الحقوق الدورية المتجددة ، وبالتالي يسقط الحق في المطالبة بها بمضي خمس سنوات .

(طعن رقم ١٢٧٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/١٦)

قاعدة رقم (٥٧٩)

المبدأ :

تعويض عن قرار ادارى بالتخطي في الترقية — سقوط الحق فيه بالتقادم الطويل .

ملخص الحكم :

انه ولئن درج قضاء هذه المحكمة على اعمال قاعدة التقادم الخمسي المقررة بالمادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات بالنسبة الى التعويض المطلوب مقابل الحرمان من مرتبات الدرجة التي تخطى فيها العامل باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذي فاته وهو المرتب على أساس أن المادة ٥٠ المشار اليها قامت على اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتنصرف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعريض الميزانية وهي في الاصل سنوية للمفاجآت والاضطراب الا أنه ومن ناحية اخرى فان التقادم الطويل ومدته خمسة عشر عاما طبقا للمادة ٣٧٤ من القانون المدني هو الاصل في التقادم المسقط وهو يقوم كذلك على استقرار الاوضاع بحيث يفسد السكون عن المطالبة بالحق طوال هذه المدة مسقطا له فقد هدف المشرع بإيراد هذا النوع من التقادم الى قطع دابر المنازعات ووضع حد لها بعد أدنى معين تحقيقا لاستقرار المعاملات ومن ثم لاعيرة فيه بحسن النية أو سوء النية وبالتالي فان اعماله في واقعه هذه الدعوى يهدسده ومبرره في ضرورة استقرار الاوضاع الادارية على أي

حال من الاحوال ، ومتى كان ذلك وكان حق المدعى في طلب التعويض عن تخطئه في الترقية الى درجة صانع دقيق ممتاز - ومع افتراض التسليم به - قد نشأ منذ تاريخ القرار الذي تضمن هذا التخطي في ١٩٥٦/٣/٢٤ فإن مدة التقادم الطويل المسقطه لحقه في طلب التعويض تكون قد اكتملت قبل رفع الدعوى في عام ١٩٧٦ وطالما لم يثبت أن المدعى قد قدم طلبا صريحا بشأن تعويضه عن الاضرار التي لحقت به من جراء هذا القرار خلال مدة التقادم فإن دعوى التعويض تكون على غير أساس سليم من القانون جديره بالرفض .

(طعن رقم ١١٥٩ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٢/١٧)

قاعدة رقم (٥٨٠)

المبدأ :

المادة ٣٧٥ من القانون المدني تقضي بان يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كالأجور والمعاشات والمهايا والايادات المرتبة - دعوى تعويض مقابل الحرمان من المرتب وملحقاته بسبب التخطي في الترقية استنادا الى عدم مشروعية قرار الإدارة المتضمن تخطي العامل في الترقية - سريان مدة التقادم المسقطه للحق الاصلى ذاته في المرتب والأجور على هذا التعويض - سقوط دعوى التعويض بسقوط الحق الاصلى من تاريخ علم المدعى علما يقينيا بنشؤ الحق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٧٥ من القانون المدني تقضي بان يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد - ولو اقر به المدين - كالأجور والمعاشات والمهايا والايادات المرتبة . وقد جرى قضاء المحكمة الادارية العليا على أن مسؤولية الحكومة عن القرارات الادارية - بوصفها تصرفات قانونية - مصدرها القانون ، وان التعويض المترتب على القرارات غير المشروعة هو من طبيعة الحق الاصلى الذي نشأت

على المضرور من جراء القرار الإداري غير المشروع وكان مصدره القانون ذاته ولما كان التعويض الذي يطالب به المدعى في هذه الدعوى — بإفراض التسليم بإحقيقته قانونا للتعويض عن الأضرار التي أصابته من جراء صدور قرار بنك مصر المتضمن عدم ترقيته إلى الدرجة الثانية اعتبارا من ١٩٦٤/١/١٦ — ولما كان التعويض في هذه الدعوى مطلوبا مقابل حرمان المدعى من مرتبات وعلاوات وبديل التمثيل إلى غير ذلك من حقوق الوظيفة العامة المترتبة على الترقية إلى الدرجة الثانية في ١٩٦٤/١/١٦ بالقرار المطعون عليه • ولما كان الحق الأصلي في مرتب وعلاوات الدرجة الثانية اعتبارا من ١٩٦٤/١/١٦ قد سقط بالتقادم الخمسى طبقا لحكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى فان دعوى التعويض تسقط بسقوط الحق الأصلي بمعنى المدة المسقطه للرواتب والاجور والمهايا وهي خمس سنوات من تاريخ علم المدعى علما يقينيا بنشؤ حقه في الترقية إلى الدرجة الثانية ضمن قرار البنك الصادر في ١٩٦٤/١/١٦ وذلك من تاريخ تقديم تظلمه الاول في ١٩٦٤/٢/١٧ ، دون اقامة الدعوى بطلب التعويض في يوم ١٩٦٩/٢/١٦ اذ الثابت كما تقدم ان المدعى اقام الدعوى في ١٩٧٤/٩/٢٢ ، فالتعويض مقابل الحرمان من المرتب وملحقاته بسبب التخطي في الترقية استنادا إلى عدم مشروعية قرار الادارة المتضمن تخطي العامل في الترقية إلى الدرجة أو الوظيفة الاعلى تسرى عليه مدة التقادم المسبقة للحق الأصلي إذاته في المرتب والاجور ويدهى ان التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء ، ولكنه يقوم على أساس انه يفترض في المسدين اداء الديون الدورية المتجددة المستحقة عليه من ايراده ، وانه لو اجبر الدين على الوفاء بما تراكم من هذه الديون بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها كان ذلك يفضى إلى تكليفه بما يجاوز السعة والقرينة التي يقوم عليها التقادم الخمسى — وهي حماية موازنة المدين وعدم تكليفه بما يجاوز السعة — قرينة لاثقل الدليل العكسى ، فلا يقبل في هذه الخصومة القول باللائمة المالية لبنك مصر — مادام قد ثبت انقضاء خمس سنوات من تاريخ نشوء حق المدعى في التعويض دون ان يقيم الدعوى يومتي كان الثابت انه لم يقيم الدعوى بطلب التعويض الا في

٢٢/٩/١٩٧٤ تاريخ ايداع صحيفتها قلم كتاب محكمة جنوب القاهرة، فان الدعوى تكون قد اقيمت بعد سقوط حق المدعى في مرتبات الدرجة الثانية وفي التعويض مقابل حرمانه من هذه المرتبات بانتقضاء اكثر من خمس سنوات من تاريخ نشوء حقه في الرواتب دون رفع دعوى التعويض طبقا لحكم المادة ٣٧٥ من القانون المدني ، الامر الذى يوجب الحكم برفض الدعوى . ومتى كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدعوى فانه يكون قد صادف صحيح حكم القانون ، ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون الامر الذى يجب معه الحكم برفض الطعن .

(طعن رقم ١١٤٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

قاعدة رقم (٥٨١)

المبدأ :

المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — التعويض عن قرار التخطي في الترقية من جنس وطبيعة المرتب ويأخذ حكمه — التعويض عن الاضرار المادية تسقط بالتقادم الخمس من تاريخ العلم بالقرار — والتعويض عن الاضرار الادبية يسقط بالتقادم الطويل ومدته خمس عشرة سنة طبقا للقواعد العامة .

ملخص الحكم :

جرى قضاء هذه المحكمة على أن أساس التعويض هو من طبيعة الحق المطلوب عنه لانه المقابل له تسرى على التعويض مدة التقادم المقررة بسقوط الحق الاصلى . والتعويض عن الاضرار المادية تسقط بالمدّة ذاتها المقررة للحق الاصلى وهي خمس سنوات من تاريخ علم المدعى بالقرار ، اما التعويض عن الاضرار الادبية المترتبة على التقرير السنوى المطعون فيه فان دعوى التعويض عنه لا تسقط الا بالتقادم الطويل ومدته خمس عشرة سنة طبقا للقواعد العامة .

(طعن رقم ٨١٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/١٦)

(م ٦٥ — ج ١١)

قاعدة رقم (٥٨٢)

المبدأ:

التعويض المترتب على إصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون لانه هو المقابل المادي له — الاثر المترتب على ذلك — تسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى — تسقط دعوى التعويض عن الخطئ في الترقية بمضى المدة المسقطه للمرتب وهي خمس سنوات طبقا للمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ميعاد الطعن بالالغاء في القرار الادارى يسرى اعتبارا من تاريخ العلم بهذا القرار — يسرى ايضا من هذا التاريخ ميعاد التقادم بالنسبة لدعوى التعويض عن القرار المخالف للقانون والمطلوب التعويض عنه .

ملخص الحكم :

أن قضاء المحكمة الادارية العليا قد استقر على أن التعويض المترتب على إصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى وانه في دعوى التعويض عن الخطئ في الترقية فان هذه الدعوى تسقط بمضى المدة المسقطه للمرتب وهي خمس سنوات طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات . كما استقر قضاء المحكمة الادارية العليا ايضا على أن ميعاد الطعن بالالغاء في القرار الادارى يسرى اعتبارا من تاريخ العلم بهذا القرار كذلك يسرى من هذا التاريخ ميعاد للتقادم الخمسى بالنسبة لدعوى التعويض عما فات بسبب هذا القرار . ومن ثم فان ميعاد الطعن بالالغاء وميعاد التقادم في دعوى التعويض يبدأ من تاريخ واحد هو تاريخ العلم بالقرار المطعون فيه وانه على هدى ماتقدم وكان الثابت من الاوراق أن القرار الادارى المطلوب التعويض عنه قد صدر بتاريخ ١٩٥٦/٣/٢٤ تاريخ ترقية زميل المطعون ضده — وقد تظلم هذا الاخير من القرار المذكور في نوفمبر

علم ١٩٦٢ ومن ثم فانه اعتبارا من هذا التاريخ يسرى ميعاد التقادم
الخصسى لدعوى التعويض عن الاثار المترتبة على هذا القرار ، وانه
لما كان المطعون ضده قد تراخى في اقامة دعوى التعويض حتى
١٩٧٤/٤/١ ومن ثم فانه يكون قد اقام دعواه بعد مضي مدة التقادم
الخصسى المنصوص عليه في المادة ٥٠ من القسم الثانى من السلائحة
المالية للميزانية والحسابات وبالتالي يكون الحق في اقامة الدعوى
قد سقط بالتقادم . وانه ايا ما كان الرأى بالنسبة لقطع هذا التقادم في
حالة اقامة دعوى الالغاء فان الثابت من الاوراق ان المطعون ضده
رغم علمه بالقرار الادارى المطلوب التعويض عنه وتظلمه من هذا
القرار في نوفمبر عام ١٩٦٢ فان المطعون ضده قد تراخى في اقامة
دعواه رقم ٥٨٧ لسنة ٢٥ ق امام محكمة القضاء الادارى بطلب الغاء
هذا القرار حتى عام ١٩٧١ أى بعد فوات مدة — الخمس سنوات .

ومن حيث انه في ضوء ما تقدم جميعه وكان الثابت من الاوراق
في الطعن المائل ان الحكم المطعون فيه قد قضى باحقية المطعون ضده
في تعويض نهائى قدره ١٠٠٠ جنيه نتيجة تخطيه في الترقية الى درجة
صانع دقيق ممتاز من كادر العمال فان هذا الحكم الاخير يكون قد
صدر على نحو — مخالف للقانون مما يتعين معه القضاء بالغائه .

(طعن رقم ٢١٦٢ لسنة ٣٠ ق — جلسة ١٩٨٥/٧/٢)
(وبذات المعنى ايضا طعن رقم ١٨٣ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٥/٢/١٩)

تطبيق :

حكمت المحكمة الادارية العليا — الدائرة المنصوص عليها بالمادة
٥٤ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٣٦
لسنة ١٩٨٤ — بجلسته ١٥ من ديسمبر ١٩٨٥ في الطعن رقم ٥٦٧ لسنة
٢٩٩ بانه اذا كانت المنازعة المطروحة تتمثل في تعويض عن قرار ادارى مخالف
للقانون فان مسئولية الجهة الادارية عن مثل هذا القرار انما تنسب الى المصدر
فان مسئولية الجهة الادارية عن مثل هذا القرار انما تنسب الى المصدر
الخامس من مصادر الالتزام المنصوص عليها في القانون المدنى ، وهو
القانون . وذلك بحسب ان تلك القرارات من قبيل التصرفات القانونية

وليسست أعمالا مادية مما لايسرى في شأنها حكم المادة ١٧٢ من القانون المدني التي تتكلم عن التقادم الثلاثي بالنسبة الى دعوى التمييز عن العمل غير المشروع والتي وردت بخصوص الحقوق التي تنشأ عن المصدر الثالث ، وعلى ذلك تخضع تلك المسؤولية في المنازعة المطروحة في تقادما للاصل العلم المقرر في المادة ٣٧٤ من القانون المدني .

وقد استطرحت المحكمة الادارية العليا في حكمها المذكور الى انه ليس صحيحا في هذا المقام الاستناد الى نص المادة ٣٧٥ من القانون المدني التي تتناول حالات التقادم الخمسي كالمهايا والاجور لان حكمها بصريح النص لايمحق الا بالنسبة الى الحقوق الدورية المتجددة بالمعنى المتقدم . كما لايجوز الارتكان الى نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات التي تقضي بأن الماهيات التي لم يطلب بها مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة ، لان مدلولها لايسرى الا على ماينبت بالماهيات فحسب دون ما توسع أو قياس .

واضلفت المحكمة الادارية العليا في حكمها الى ملتحدم انه غنى عن البيان ان التمييز عن القرار الاداري المخللف للقانون ليس بمرتب ، بل هو التزام بمبلغ تقدره المحكمة جزافا ، ليس له بأية حال صفة الدورية والتجدد ويراعى عند تقديره عدة عناصر أخرى غيرالمرتب كالأضرار الاهبية والمعنوية ، كما انه أي التمييز ليس في حكمالمرتب اذ انه فضلا عن التباين الواضح في طبيعة وجوه كل منهما واختلاف أسس وعناصر تقدير أيهما عن الآخر فقد وردت النصوص التشريعية بصدد تقادم الحق في المطالبة بالمرتب واضحة صريحة المدلول ، اما التمييز المنوه عنه فيرجع في شأن تقادم الحق في المطالبة به الى الاصل العام في التقادم ومدته خمس عشرة سنة .

وخلصت المحكمة لهذه الاسباب الى الحكم بسقوط دعوى التمييز عن القرارات الادارية المخالفة للقانون بحضي ضمن عشرة سنة .

(د) التعويض عن الاجازة المفتوحة :

قاعدة رقم (٥٨٣)

المبدأ :

طلب التعويض عن الاجازة المفتوحة ومليترتب عليها من حرمان العامل من بدل التمثيل في الفترة السابقة على أنها خدمته بغیر الطريق التأديبي — سقوطه بعض خمس سنوات — أساس ذلك : إعتباره من الحقوق الدورية المتجددة .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة لطلب التعويض من مدة الاجازة المفتوحة ، التي صدر بها قرار مدير الثقافة في ٣١ من أغسطس سنة ١٩٦٦ واستمرت حتى احواله الى المعاش في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ فلا وجه لما يقول به الطاعن في تقرير الطعن من ان فصله عقب الاجازة قد أدمج ما يطلبه من حق في التعويض عن الاجازة فيما يطلبه من حق في التعويض عن الفصل ، مادام ان كلا من الطلبين متميز بذاته يتصل بتصرف متميز عن التصرف الاخر ، ومن ثم لايقوم وجه للطعن على ما قضت به محكمة القضاء الاداري من تقلد حق الطاعن في بدل التمثيل وفي التعويض عنه ، وفقا لما يجري عليه قضاء هذه المحكمة في هذا الشأن ، أذ رفعت الدعوى بعد مدة شارفت الثماني سنوات .

ومن حيث انه من كل ذلك تبين ان الحكم المطعون فيه قد اصاب صحيح حكم القانون فيما قضى به من رفض دعوى الطاعن ، وان الطعن المثلث لا يستند الى سبب قانوني سليم الامر الذي يقتضي معه رفض الطعن والزمام الطاعن بمصروفاته طبقا للمادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

(طعن رقم ١١ لسنة ٢٥ ق. — جلسة ١٧/٤/١٩٨٤)

(هـ) التعويض عن الفصل :

قاعدة رقم (٥٨٤)

المبدأ :

دعوى الطالبة بتعويض بسبب الفصل قبل بلوغ السن القانونية
— سريان مدة التقادم المسقط للراتب ذاته .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن التعويض المطالب به هو مقابل حرمان المدعى من راتبه بسبب فصله لبلوغه سن الستين استنادا الى أنه لا يجوز فصله قبل الخامسة والستين . فانه — تأسيسا على ما تقدم — تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقط للراتب ذاته .

(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٨٥)

المبدأ :

التعويض عن الأضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق هو مقابل حرمان الموظف من مرتبه — هذا الحق في التعويض يسقط بمضي مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته .

ملخص الحكم :

ان مسؤولية الاداره عن هواراتها الاداريه المخالفه للقانون لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانحسا الى القانون مباشرة باعتبار ان هذه القرارات تصرفات قانونية وليست أعمالا مادية ، فلا تسقط مساءلة الادارة عنها بثلاث سنوات وهي المدة المقررة للتقادم في دعوى العمل غير المشروع ، وانما تسقط كاصل عام

بالتقادم الطويل المقرر في المادة ٣٧٤ معنى وهي خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عليها نص خاص في القانون . وقد جرى قضاء هذه المحكمة على ان التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام ، لأنه هو المقابل له فيسرى بالنسبة للتعويض عنه مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى . وترتباً على ذلك فان التعويض عن الاضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق : وهو مقابل حرمانه من مرتبه ، يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وهي خمس سنوات .

(طعن رقم ١٨٨ ، ٢٢٧ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٤)

قاعدة رقم (٥٨٦)

المبدأ :

تقادم التعويض عن الفصل دون وجه حق بمضى خمس سنوات .

ملخص الحكم :

التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام ، لأنه هو المقابل له ، فيسرى بالنسبة للتعويض عنه مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى ، ولذلك فان التعويض عن الآثار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق مقابل حرمان الموظف من مرتبه ، فيسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وفقاً للمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحصابات ، وهي مدة خمس سنوات .

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/١٢)

قاعدة رقم (٥٨٧)

المبدأ :

مسئولية الادارة عن القرارات المخالفة للقانون والصادرة بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي — لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة — أساس ذلك : أن هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالاً مادية — نتيجة ذلك : الحق في التعويض عن حرمان الموظف من مرتبه نتيجة لهذه القرارات لا يسقط بالتقادم الثلاثي وانما يسقط بالتقادم الخمسي المخصوص عليه في المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة لهذا التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى على ان مسؤولية الادارة عن القرارات المخالفة للقانون والصادرة بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار أن هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالاً مادية ومن ثم فإن الحق في التعويض عن حرمانه من مرتبه نتيجة لهذه القرارات لا يسقط بالتقادم الثلاثي وانما بالتقادم الخمسي المخصوص عليه في المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، وذلك على اعتبار ان التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا التزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة لهذا التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى .

قاعدة رقم (٥٨٨)

المبدأ :

الحق في التعويض الناشئ عن الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه المقابل له - ويسرى بالنسبة للحق في التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصيل - التعويض عن الاضرار المادية التي تتحصل في حرمان الطاعن من راتبه بسبب فصله من الخدمة - تسقط دعوى المطالبة به بمضى مدة التقادم المسقط للحق في المرتب وهي خمس سنوات - سريان مدة التقادم من التاريخ الذي يستطيع فيه ذا الشأن اتخاذ الاجراءات للمحافظة على حقه - انقضاء مدة التقادم بأي اجراء من اجراءات المطالبة القضائية - القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ - سريانه على العاملين المدنيين الذين انتهت خدمتهم عن غير الطريق التاديبى في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ - يخرج العاملون المدنيون الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التاديبى قبل صدور القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ من الخضوع لاحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ .

ملخص الحكم :

- انه قد بات مسلما ان الحق في التعويض الناشئ عن الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للحق في التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصيل وبالتالي فان التعويض عن الاضرار المادية التي تتحصل في حرمان الطاعن من راتبه بسبب فصله من الخدمة تسقط دعوى المطالبة به بمضى مدة التقادم المسقط للحق في المرتب وهي خمس سنوات تسرى من التاريخ الذي يستطيع فيه ذو الشأن اتخاذ الاجراءات للمحافظة على حقه ، وينقطع بأي اجراء من اجراءات المطالبة القضائية .

فاذا كان الثابت ان الطاعن قد تمذرو عليه المطالبة بحقه في

التعويض بسبب اعتقاله خلال الفترة من ٢٨/٣/١٩٥٩ حتى ٤/٤/١٩٦٥ ، ثم حيل بينه وبين الالتجاء الى القضاء بسبب صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذي حظر على القضاء النظر في الطعون الخاضعة لقرارات رئيس الجمهورية بالفصل بغير الطريق التأديبي الى ان صدر حكم المحكمة الدستورية العليا الذي نشر في ٢٢/١١/١٩٧١ فتقدم بطلب اعفائه القاطع للتقدم في ١٩/١/١٩٧٢ والذي صدر قرار بقبوله في ٢٢/٥/١٩٧٢ ، ومن ثم فلا تسرى مواعيد التقدم المسقط في حق الطاعن الا اعتبارا من تاريخ صدور القرار بقبول طلب اعفائه من رسوم الدعوى التي اقامها في ١٤/٥/١٩٧٢ أي قبل مرور خمسة سنوات على صدور القرار المشار اليه .

واذ أقرت المحكمة في حكمها الطعن المبادئ السابقة الا انها انتجت الى سقوط الحق في المطالبة بالتعويض بالتقدم لمضى المدة المشار اليها وكن مرجع ذلك الى اغفالها طلب الاعفاء المقدم من الطاعن « المدعى » قبل اقامة دعواه والقرار الصادر بشأنه الأمر الذي انتهى بها الى هذه النتيجة غير المنطقية فانها تكون قد اخطأت في تحصيل الوقائع تحصيلاً وافياً وفي سلامة التطبيق القانوني عليها . الأمر الذي يتعين معه القضاء بالغاء حكمها فيما قضى به من رفض الدعوى لسقوط الحق في التعويض بالتقدم .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق ان القرار المطلوب التعويض عنه قد صدر في ١/٤/١٩٥٩ أثر اعتقال الطاعن في ٢٨/٣/١٩٥٩ لاسباب سياسية والذي امتد حتى ٤/٤/١٩٦٤ ، ويتأريخ ٢٨/٤/١٩٦٥ صدر القرار رقم ٣٣٠ لسنة ١٩٦٥ وأعيد الى عمله في ذات وظيفته كعضو فني بتوجيه المكتبات في الدرجة الثامنة ، ثم سويت حالته بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢/٣٦٦/١٩٦٦ بتسلسل علاواته في الدرجة الثامنة حتى بلغ الدرجة السابعة في ٣١/٢/١٩٦٦ ، الأمر الذي يتظاهر على ان الفصل من الخدمة قد تم لذات الاسباب التي اعتقل من أجلها ولم يقدم بشأنها الى المحاكمة ، وبمجرد ان تم الافراج عنه بزوال هذه الاسباب أعيد الى عمله بذات الوظيفة والدرجة التي كان عليها قبل فصله من الخدمة وسويت حالته باعتبار خدمته

مستمرة بافتراض عدم فصله أو اعتقاله كما لم تقدم الجهة الادارية في الدعوى الاصلية أو اثناء نظر الطعن ما يفيد أن فصل الطاعن كان يرجع الى اسباب تتعلق بصلاحيته أو قدرته على النهوض بأعباد الوظيفة أو تنال من سمعته أو نزاهته التي تنعكس على كرامة الوظيفة أو تؤثر على الثقة فيها وكل أولئك يدل على أن القرار الصادر بفصل الطاعن من الخدمة قد قلم على غير سند يبرره قانونا ، فصدر مخالفا للقانون على وجه يكون ركن الخطأ في حق الجهة الادارية التي أصدرته بطريقة غير مشروعة تسوغ لذوى الشأن المطالبة بالتعويض عما عساه يكون قد أصابه من أضرار مادية أو اديبية .

ومن حيث أنه عن الأضرار المادية التي أصابت الطاعن فإن الثابت من الاوراق أن الطاعن قد حرم من مرتباته التي كان يستحقها فيما لو استمر في وظيفته كعضو فني بتوجيه المكتبات من الدرجة الثامنة ، والتي لم تصرف له بعد اعارته الى الخدمة في ٢٨/٤/١٩٦٥ ، وقد ظل هذا الحرمان قائما خلال الفترة من ١/٢/١٩٥٩ حتى ٢٨/٤/١٩٦٥ ، ومن ثم فإن المدعى يكون محقا فيما يطلب به من تعويض عن الأضرار المادية المتمثلة في حرمانه من أجره خلال الفترة المشار اليها ، ويستحق — جبرا لهذه الأضرار — تعويضا يوازي مجموع أجوره التي كان يستحقها — خلال فترة فصله من الخدمة ولا يسوغ الادعاء بأن الطاعن قد سويت حالته طبقا للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٢ الذي يحظر صرف أية فروق مالية عن الماضي ، مادام الثابت من الاوراق أن الطاعن فصل من الخدمة قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ أي بعيدا عن النطاق الزمني لسريان القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، والذي حدد طوائف المخاطبين بأحكامه في المادة الأولى بأنهم للعاملون المدنيون الذين ٠٠٠ انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبي في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، ومن ثم يفرج العاملون المدنيون الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ — ومن بينهم الطاعن — من الخضوع للأحكام الخاصة بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ ، سيما وأن الجهة الادارية قد سموت حالة الطاعن بالفعل قبل صدور القانون المشار اليه وليس تطبيقا له ،

الأمر الذي يميز للطاعن حقه الطبيعي في المطالبة بالتعويض طبقا للقواعد العامة .

ومن حيث انه لا يمكن للمحكمة ان تغفل الظروف والملابسات التي احاطت بقرار الفصل وجعلت من القرار غير المشروع أمر لا يتصور احتمال له ولا يمكن اعفاء آثاره ، ولذا يتعين التفرقة بين صدور قرار الفصل في الظروف العادية ، وبين صدوره في مرحلة اعتقال الطاعن وبسببها فيسلب العامل وظيفته بعد ان سلبه طريقه ، وما يجره ذلك عليه وعلى أسرته من آلام يعجز عنها الوصف ، واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب واعتبر في إعادة العامل المفصول الى وظيفته تعويضا كافيا عما أصابه من اضرار أدبية ونفسية فان المحكمة تكون قد اخطأت في فهم الواقع وسلامة التطبيق القانوني الأمر الذي يتعين معه للقضاء بالغاء حكمها فيما انتهت اليه من رفض التعويض عن الاضرار الأدبية والقضاء للطاعن بالتعويض المناسب عما أصابه من اضرار في ظل الظروف التي احاطت بقرار الفصل .

ومن حيث ان المحكمة تقرر للطاعن تعويضا نقديا قدره ثلاثة آلاف جنيه عما أصابه من اضرار مادية وأدبية نتيجة صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٩ بفصله من الخدمة .

(طعن رقم ٩٨٠ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٥/٣/٢٣)

تطبيق :

راجع في هذا الصدد ما أشرنا اليه من حكم المحكمة الادارية العليا — الدائرة المنصوص عليها في المادة ٥٤ مكررا من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ — في الطعن رقم ٥٦٧ لسنة ٢٩ ق حيث انتهت المحكمة الى ان التعويض عن القرار الإداري المخالف للقانون هو الغرام جعبلغ تقدره المحكمة جزافا وليست له بأية حل هذه الحورية والتجهد ويرامى في تقديره عدة عناصر اخرى غير المرتب كالاضرار الادبية والمطوية كما ان التعويض ليس في حكم المرتب لقبولين طبيعة وجوه كل منهما — وانتهت المحكمة الى سقوط دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون بمضى خمس عشرة سنة .

خامسا : سقوط الاحكام بالتقادم .

قاعدة رقم (٥٨٩)

المبدأ :

تقادم الحكم بالزام وزارة الداخلية بالتعويض على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة - للوزارة بهذا الوصف حق الرجوع على المسئول عن عمله التقصيرى من تابعيها - أساس هذا للرجوع ومصدره هو القانون - تقادمه بعض خمس عشرة سنة من تاريخ ثبوت مسؤولية الوزارة عن فعل الغير بموجب حكم نهائى .

ملخص الحكم :

متى كان الحكم النهائى الصادر من محكمة الاستئناف قد قضى بالزام وزارة الداخلية بالتعويض المدنى لصالح المضرور بطريق التضامن مع احد موظفيها على اعتبار أنها مسئولين عن تابعيها مسؤولية المتبوع عن تابعه وليس مسئولين عن خطأ شخص وقع منهما وساهم في احداث الضرر ، فان الوزارة بهذا الوصف تعتبر في حكم الكفيل التضامن كفالة ليس مصدرها القانون ، فلذا دفعت التعويض المقضى به باعتبارها مسئولة عن تقصير تابعيها وكان هذا أساسا للتعويض وتنفيذا للحكم النهائى سالف الذكر الصادر في الدعوى المدنية ، فان لها بهذا الوصف أن تحل محل الدائن المحكوم له بالتعويض في حقوقه ويحق لها الرجوع بجميع ما ادته على المأمور وعلى المسئول عن عمله التقصيرى من تابعيها وفقا للمادة ١٧٥ من القانون المسمى ويكون رجوعها على هؤلاء التابعين كالدعوى مصدره القانون لان القانون المدنى في المدة المشار اليها هو الذى خولها حق الرجوع في الحدود التى يكون فيها هذا التابع مسئولا لخطئه الشخصى المباشر عن تعويض هذا المضرر ، ولاريب في أن هذا الرجوع ومصدره هو القانون واسلوبه هو التنفيذ المباشر على مرتب الادعى - هو رجوع صحيح لم يلحقه التقادم مادام قد وقع في خلال خمس عشرة سنة من تاريخ ثبوت

مسئولية الوزارة عن فعل الغير بموجب الحكم النهائي الصادر ، ومن ثم يمتنع رفض الدفع بسقوط حق الوزارة بالتقادم .
(طعن رقم ١٧٧٢ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعدة رقم (٥٩٠)

المبدأ :

نيون الغير قبل الدولة - تقادمها - نص المادة ٤١ من القرار رقم ٢٢٣١ الصادر في ١٦/١٠/١٩٢٣ في شأن المحاسبة العامة على سقوطها اذا لم يطلب تسديدها كتابة بدون عذر مقبول قبل مضي المدة التي حددها - طبيعة هذه المدة - هي مدة تقادم لامدة سقوط - دليل ذلك - القول بجواز احتجاج الدولة بمضى هذه المدة حتى بعد صدور حكم قطعي حائز قوة الشيء المقضي .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤١ من القرار رقم ٢٢٣١ الصادر في ١٦ من أكتوبر (تشرين الاول) سنة ١٩٢٣ في شأن المحاسبة العامة على أن « تسقط بمرور الزمن كل الديون التي لم يطلب تسديدها كتابة بدون عذر مقبول قبل قفل السنة المالية الرابعة التي تلي السنة العائدة اليها تلك الديون » .

وظاهر من هذا النص أن المدة التي حددها لانتقال بسقوط حقوق ناقصة أو شبه حقوق وانما تتعلق بديون للغير في ذمة الدولة وهي حقوق كاملة تامة التكوين ، فعلى هدى ماتقدم تكون مدة تقادم لامدة سقوط ، يؤيد هذا النظر ، أولا - أن النص الفرنسي لتلك المادة قد استهل بعبارة (Sont Prescrites) مما يكشف عن قصد المشرع من اعتبار هذه المدة مدة تقادم مسقط (Prescription) لامدة سقوط (Déchéance) . ثانيا - أن هذه المادة تقابل المادة ٥٥ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات الصادرة في الاقليم الجنوبي

وقد استقر الفقه والقضاء الإداري في شأنها على اعتبار المدة الواردة بها مدة تقادم لا ، مدة سقوط .

وما أبدته وزارة الخزانة من أنه يجوز للدولة الاحتجاج بالميعاد الذي حددته المادة ٤١ من قرار المحاسبات العامة المشار إليه في أي حالة كانت عليها الدعوى حتى بعد صدور حكم قطعي حائز لقوة الشيء المقضي به فيجوز لوزير المالية إلغاء هذا الحكم بقرار منه ، هذا القول لا يستقيم بادئ الأمر مع التكيف السليم لهذا الميعاد باعتباره ميعاد تقادم لا ميعاد سقوط على نحو ماتقدم ذلك أن القاعدة أنه متى صدر حكم قطعي حائز لقوة الشيء المقضي به فإن الحق المحكوم به لا يعد مستمداً من سنده الأصلي وإنما من ذات الحكم الصادر في الموضوع وتسرى عليه أحكام جديدة للتقادم غير الأحكام المتعلقة بتقادم الحقوق الثابتة به ، وهو ما سلم به المشرع في المادة ٣٨٥ ، من القانون المدني فنصت في فقرتها الثانية على أنه « إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الأمر المقضي أو إذا كان الدين مما يتقادم بسنة واحدة وانقطع التقادم باقرار الدين ، كانت مدة التقادم الجديد خمس عشرة سنة ، إلا أن يكون الدين المحكوم به متضمناً للالتزامات دورية متجددة لا يستحق الاداء إلا بعد صدور الحكم » . على أن هذا النظر سواء اعتبر الميعاد المشار إليه ميعاد سقوط أو ميعاد تقادم مخالف لقاعدة حجية الشيء المقضي به فلو جاز الدفع بسقوط الحق في أية حالة كانت عليها الدعوى فإن القاعدة سالفة الذكر تحول دون الدفع به متى صدر حكم نهائي في الموضوع والا أهدرت حجية الأحكام النهائية التي تعبر عنواناً للحقيقة .

(فتوى ٢٦٨ في ١٩٦٠/٤/٣)

قاعدة رقم (٥٩١)

المبدأ :

طلب أحد العاملين تسوية حالته بلرجاع أقدميته الى تساواريخ ترقية زملائه دون الإشارة الى ثمة قاعدة يمكن أن يستمد حقه منها متصوراً أنه يطلع في قرارات إدارية اشتملت غيره وتخطته ، وأشار

الى حكم صادر لصالحه من محكمة القضاء الادارى سنة ١٩٥٤ -
اقامته الدعوى فى سنة ١٩٧٤ - دعواه تقادمت بالمدة الطويلة -
الاحكام تسقط فى مجال التنفيذ بفوات خمسة عشر عاما - مدة رفع
دعاوى المنازعات الادارية التى يختص بنظرها مجلس الدولة بهيئة
قضاء ادارى - قانون مجلس الدولة لم يحددها الا فيما يتعلق بطلبات
الالغاء والتى نص على ان ميعاد رفعها هو ستون يوما من تاريخ العلم
بها - غير ذلك من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم
يتقادم بفوات المدة الطويلة وهى فى القانون المدنى خمسة عشر سنة
مما يجب معه استصحاب هذا الميعاد فى مثل هذه الدعاوى امام مجلس
الدولة - لاحق المدعى فى دعواه - الحكم برفض الدعوى .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام
العاملين المدنيين بالدولة تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص المادة
٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم مجلس الدولة يكون ميعاد
رفع الدعوى الى المحكمة المختصة ثلاث سنوات من تاريخ العمل
بهذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بحقوق الخاضعين له التى نشأت
قبل العمل به متى كانت مترتبة على اجكام القوانين والقواعد
والقرارات والنظم السابقة على نفاذه ولايجوز بعد هذا الميعاد تعديل
المركز القانونى للعامل على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا
لحكم قضائى » ومقتضى ذلك أن المشرع قصد تعبئة الحقوق المترتبة على
القوانين والنظم السابقة على نفاذه فى ٣٠ من سبتمبر سنة ١٩٧١
وذلك بشروط ثلاثة الاول أن يكون الحق قد نشأ قبل نفاذ هذا القانون
والثانى أن يكون مصدره أحكام القوانين والقواعد والقرارات والنظم
السابقة لهذا التاريخ والثالث الا يكون من أثر هذه التسوية تعديل
للمركز القانونى للعامل وذلك اذا لم تقم الدعوى خلال ثلاث سنوات
من تاريخ نفاذه .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قيد باستقرار على أن أثر
هذا النص قاصر على التمسويلته للمنى يؤدى الى تبجيل فى المركز
القانونى للعامل فيؤثر هذا للتعديل على المركز القانونية التى استقرت

وبمعنى آخر أن أثره لا يمتد إلى الحقوق المالية أو تلك التي تسبق
مائلها لاجزاء تسوية مما تستمد من القوانين أو اللوائح ولا تصل إلى
أن يكون من أثرها إجراء أى تعديل في القرارات الادارية التي استقيمت
بفوات مواعيد الطعن عليها .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد أسحق كذلك على أن مطلب
الحفاظة أمم لجنة المساعدة القضائية يعتبر بخصب طبيعة روابط
القانون العام مما يقطع المبدأ ويمنع من تاريخ الفصل فيه حساب
المواعيد التي تخضعها القانون ولا نزاع في أنه لما دام الأمر كذلك فنان
تقديم هذا الطلب يعتبر بدءاً في أقامة الدعوى أمام المحكمة في المفهوم
العام للمادة ٨٧ المشار إليها فإذا تبين أن المدعى أقام دعواه بطلب أمام
لجنة المساعدة القضائية قبل انقضاء الموعد المحدد في المادة ٨٧ المشار
إليها فيكون قد أقامها في الموعد القانوني لها ويقضي الأمر قبولها
ومن حيث أن المحكمة حين قضت بعدم قبول الدعوى قد استشهدت به
ولايتها فيمنع على محكمة الطعن إعادة الدعوى لها ويتمين التمسك
للفصل في الموضوع .

ومن حيث أن طلبات المدعى أمام محكمة القضاء الإداري هي
طلبات تسوية حالة بأرجاع أقدمة في السابعة القديمة إلى
١٩٥٥/٧/٣٠ وما يترتب على ذلك من أرجاع أقدمة في السادسة
القديمة والسابعة الجديدة والسادسة الجديدة والخامسة والرابعة
إلى تواريخ ترقية زملائه الذين ترجع أقدمتهم في المائنة القديمة إلى
١٩٥٥/٧/٣٠ والقروق المائنة المرفقة على ذلك .

ومن حيث أن هذه الطلبات كلها صورها المدعى في تسوية حالته
وإذا كانت التيسويلات لا بد أن يساندها قانون أو قاعدة تنظيمية عامة
تشري حقا أو تقرره وتكون التسوية أثر لهذا القانون أو تلك القاعدة
إلا أن المدعى لم يشر إلى أن ثمة قاعدة يمكن أن يستمد حقه منها وإذا
كان يصح أنه يطعن في قرارات إدارية اشتملت غيرهم وتطبيقها على
الدعوى لم تشر إلى قرار معين أو شخص معين إنما أولاد المدعى
تواريخ مرسله لا يساندها واقع أو قانون كما وأنه أشار إلى الحكم
الصادر من محكمة القضاء الإداري رقم ٢٧٦١ لسنة ٨ ق والصادر

لصلحى تجلسه ٢٩/١٢/١٩٥٤ والقول بأن تنفيذ بلاء مبشرا بخصان
إقامته للخدمة في ٩/٧/١٩٥٤ منسمل بمجلس دعواه وقد تقاضته بالخدمة
الطويلة ذلك أن القواعد الخاصة بالتقدم على القانون بالمعنى يمكن
تطبيقها في مجال روابط القانون العام بالقدر الذى يتفق مع طبيعة
هذه الروابط وإذا كان للتقدم في روابط القانون الخاص حكمته
التشريعية استقرار المعاملات فإن حكمه التقدم في مجال روابط القانون
العام تحد تأثيرها على نحو ادعى وأوجب ذلك أنها تتمثل في استقرار
الأوضاع الإدارية والمراكز القانونية للمعامل المرافق العامة مما يمل به
الصلحى المصلحة وحسن سير هذه المرافق وأذ كان قانون مجلس الدولة
لم يحدد مددا لرفع الدعاوى في المنازعات الإدارية التى تخضع لمظفرها
بعثة قضاء إداري إلا ما يتعلق فيها بطلبات الإلغاء إذ نص على أن
ميعاد رفعها هو ستون يوما من تاريخ العلم بها ومن ثم فإن غيرها من
الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يتقادم بفوات المدة
الطويلة وهي في القانون المدني خمسة عشرة سنة مما يحسد استصحاب
هذا الميعاد في مثل هذه الدعاوى أمام مجلس الدولة

ومن حيث أن الأحكام تسقط في مجال التنفيذ بفوات خمسة عشر
عاما فإنه كان من المتعين على المدعى لو أراد تنفيذ الحكم الصادر له
تجلسه ٢٩/١٢/١٩٥٤ أن يتقدم لتنفيذه في موعد غايته خمسة عشر
عاما من تاريخ صدوره للأمر الذى لم يحدث ذلك أنه لم يتقدم بهذا
الطلب إلا بتاريخ ١٩/٧/١٩٧٤

ومن حيث أنه يتعين على المحكمين أولا من تلقاء أنفسهم التقدم
لبحث سريان ميعاد التقدم المثار إليه ذلك أنه في نطاق القرارات
الإدارية هناك صيغة معينة تتعلق بمسروعية القرار ويؤثر
البث فيها على مراحى قانونية آخرين لم يثبت لهم فلا يتأتى من بعد
ذلك رفعها اللهم إلا أن تكون في القواعد المقررة في القانون ملزمة
بمحدد حقوق شخصية يمكن التنازل عنها فوملزم الظن في القرارات
الإدارية إذا كان قد تم العلم بها وميعادها ستون يوما هذا الميعاد
من النظام العام فمن حيث النوعية الإدارية المقتضى ليس من القواعد
بالذات الطويلة الخمسة عشر عاماالة رداع له نسبة حسنة في
العلماء رقم قسبة ١١٠٤ سنة ١٩٧٤ في ٢٢/١٢/١٩٨١

الفصل الرابع

انقطاع التقادم

سنة ١٩٤٤

القرار الأول

في حكم مشهور

١. من حيث هو ركن من أركان التقادم، لا يمكن أن يكون التقادم مقبولا في حق من لا يملك الحق في التقادم. إلا إذا كان الحق الواحد ينشئ دعوتين مختلفتين ضد مدعى واحد :

قاعدة رقم (٥١٢)

المبدأ :

صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما لا تعتبر قاطعة للتقادم إلا في خصوص هذا الحق والحق به من توابعه - إذا تعلق الحقان أو تفرع مبرهما عن الادعاء بإحدهما لا يكون قاطعة لمدة التقادم بالنسبة إلى الحق الآخر - يستثنى من ذلك حالة ما إذا كان حق واحد ينشئ دعوتين مختلفتين ضد مدعى واحد فإن قطع التقادم في إحدى الدعوتين يقطع التقادم في الدعوى الأخرى .

ملخص الحكم :

أن الأصل أن صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما لا تعتبر قاطعة للتقادم إلا في خصوص هذا الحق أو الحق به من توابعه التي يجب لزوما بوجوبه أو يسقط كذلك بسقوطه فإن تعلق الحقان أو تفرع مبرهما عن الادعاء بإحدهما لا يكون قاطعة لمدة التقادم بالنسبة إلى الحق الآخر . واستثناء من ذلك ما إذا كان حق واحد ينشئ دعوتين مختلفتين ضد مدعى واحد فإن قطع التقادم في إحدى الدعوتين يقطع التقادم في الدعوى الأخرى .

تمت المحام رقم ١٤٨٤ لسنة ١٩٤٤ في الجلسة ١٣/١٢/١٩٤٤

طلب إلغاء القرار غير المشروع وطلب التعويض عنه يقومان على أساس قانوني واحد هو عدم مشروعية القرار الإداري - القرار غير المشروع يعطى لذى المصلحة التي في رفع إحدى دعويين ، دعوى الإلغاء أو دعوى التعويض - رفع دعوى الإلغاء يقطع مريان المواعيد بالنسبة لدعوى التعويض - أساس ذلك : مما يتنافى مع طابع الأشياء أن يثار التقاضي في طلب الإلغاء طالما أن المصلحة التي يكون طلب التعويض وهو إلغاء القرار غير المشروع قد سقطت بالتقدم بطلب الإلغاء .

(٢٥٠) بمقابلة

[illegible]

سبيها وقتل حبيبتها، لأنه يعيش معهن في الأوراق. نحن القلوب المأكورة قد اعتادت
مقتولا الواحكات الخارجية في المدن من سمارش سنة ١٩٥٩. حتى ما رأت
في ١٩٦٢. تسببت الحوادث للطلاب المسجونين في ٤٤. ومنذ كفرارهم وتكوين
الجمهورية رغم سنة ١٩٥٩ إلى ١٩٦٠ من يومية سنة ١٩٥٩ بمقتضى
نوع الفصل ٤ وفي ١٩٦٠ من سمارش سنة ١٩٦٥. بعد إلى ٤٤. ما رأت في ١٩٦٢
يناير. اقام الدعوى الماثلة امام محكمة النقطة في ١٩٦٢ في المحكمة العليا
قرار رئيس الجمهورية في ١٩٦٢. سنة ١٩٥٩. ما رأت في ١٩٦٢ في ٤٤. ما رأت في ١٩٦٢

من فضله من الخفمة وما يتربط على ذلك من آثار وعلى الأخص فيما يتعلق بتخفيض درجته المالية وأدققت منها

ومن حيث أن محكمة القضاء الإداري قد انتهت بحق التي أن دعوى الإلغاء المشار إليها قد رفعت في المواعيد القانونية استناداً إلى أن اعتقال العامل المذكور في معتقل لا يطبق عليه نظم السجون التي تكفل للمسجونين القيام بالأجرامات القانونية ، يعتبر من قبيل القوة القاهرة التي من شأنها أن توقف مواعيد الطعن بالألمة ، كذلك كان حكم المحكمة العليا المنشور في ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٧١ بعدم دستورية القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بفتح ميادين جديدة للطعن في القرارات الجمهورية الصادرة بأحالة الموظفين العموميين إلى المعاش أو الاستداع أو فصلهم من غير الطريق الترتيبي

ومن حيث أن طعن العامل المذكور على القرار الصادر بخصمه من الخدمة بالألمة في المواعيد المقررة بقوله في ذات الوقت الحق في مطالبة جهة الإدارة بالتعويض إذا ما كان القرار المطعون فيه قد صدر مخالفاً للقانون أي متى ثبت الخطأ في جانب جهة الإدارة .

ومن حيث أنه إذا ما كانت دعوى إلغاء قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٥ الصادر في ٣ من يونية سنة ١٩٥٨ ، قد رفعت في الميعاد وفان رفع هذه الدعوى يقطع طريق التعويض عن قرار رئيس الجمهورية المشار إليه ويكون له طلب الإلغاء أن يطالبه بهذا التعويض وهذا هو دعوى الإلغاء وليس للمحكمة المختصة من هذا التعويض وكما سلف القول أن يكون للمحكمة إلغاء القرار الإداري ويكون الحق في التعويض عن هذا القرار قد سقط بالتقادم ، وحينئذ لا يلزم المحطة المذكور بملحة ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ أنه بالرغم من اعادته إلى الخدمة فلازالت له مصلحة في إلغاء القرار المطعون فيه لأن من آثار الإلغاء أن يصرف له مرتبة عن مدة الفصل ، ثم عاد فعمل بملحة إلى طلب الحكم بتعويض مؤقت قدره قرش صاع واحد .

القرار الصادر بفصله قد رفعت في المواعيد القانونية كما ذهب إلى ذلك بحق الحكم المطعون فيه ، فإن دعوى الإلغاء هذه تقطع التقادم في دعوى التعويض عن ذات القرار المطعون عليه ، ومن ثم أذ ما عدل المدعي طلباته أثناء نظر دعوى الإلغاء وحصرها في طلب التعويض عن هذا القرار فإن هذه الدعوى تكون قد رفعت في المواعيد القانونية أي كما سلف القول لا يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن قرار أدلوى طالما كان الحق في طلب الغائه أمام المحكمة لأزال قائما .

(محضر جلسة ٢٥ أيار ١٩٨٤ لسنة ١٩٨٤/١/١٦)

الفرع الثاني

انقطاع تقادم ما للغير قبل الحكومة

أولا : انقطاع التقادم بالطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف إلى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه طالبا أداءه

قاعدة رقم (٥٩٤)

المبدأ :

الطلبية التي ترفعها الموظف طبقا للقواعد الدنيا هي المطالبة القضائية بتقرير القضاء الإداري لقاعدة ميسرة في علاقة الحكومة بموظفيها الاحتفاء في قطع التقادم بحجرت الطلب أو التظلم

ملخص الحكم :

أنه وإن كان مفاد النصوص الدنيا (م ٣٨٣ مدني) أن المطالبة التي يرفعها الموظف هي المطالبة القضائية دون غيرها ، إلا أن مقتضيات التظلم الإداري قد مالت بفقه القضاء الإداري إلى تقرير قاعدة أكثر تيسرا في علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي الذي تقوم عليه وأن الخوض في السلطة الرئاسية هو

لخصائص الموظف بتطبيق القانون حتى يوصف إلى عمله والذي في الحال
دون أن يضطر إلى الالتجاء إلى القضاء باعتباره يقوم مقام المطالبة
القضائية في قطع التقادم - الطلب أو التظلم الذي يوجهه لموظفه إلى
السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه ومطالبه أداءه .

(طعن رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/٦/٢٠)

قاعدة رقم (٥٩٥)

المبدأ :

مقتضيات النظام الإداري تؤدي إلى قيام الطلم أو التظلم
الوجه من الموظف إلى السلطة الرئيسية مقام المطالبة القضائية من
حيث قطع التقادم :

ملخص الحكم :
مستند في الدعوى

أن مقتضيات النظام الإداري تميل إلى اعتبار أنه يؤتمر المطالب
المطالبة القضائية - في قطع التقادم - الطلب أو التظلم الذي يوجهه
الموظف إلى السلطة الرئيسية المختصة متمسكا فيه بحقه ومطالبه
أداءه .

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٨/٦/١٠)

قاعدة رقم (٥٩٦)

المبدأ :

مقتضيات النظام الإداري تؤدي إلى قيام الطلم أو التظلم
الوجه من الموظف إلى السلطة الرئيسية
المختصة متمسكا بحقه ومطالبه أداءه كقائم للتقاضيه .

ملخص الحكم :
مستند في الدعوى

أن مقتضيات النظام الإداري تميل إلى اعتبار أنه يؤتمر المطالب
المطالبة القضائية - في قطع التقادم - الطلب أو التظلم الذي يوجهه
الموظف إلى السلطة الرئيسية المختصة متمسكا فيه بحقه ومطالبه
أداءه .

المجلس، بأن المطالبة التي تقطع التقديم من المطالبة القضائية دون غيرها
الإعلان بمقتضى سلطة النظام الإداري تصل إلى اعتبار أنه يقوم مقام المطالبة
في قطع التقديم، الطلب هو للتظلم الذي يوجهه الموظف إلى السلطة
الرئاسية المختصة متمسكا بحقه وطالب أدائه.

(طعن رقم ١٧٧ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

تأشيرة رقم (٥٩٧)

المبدأ :

المادة ٣٨٣ مدني وان كانت قيمة من المطالبة التي تقطع التقديم
عن المطالبة القضائية دون غيرها إلا أن مقتضى النظام الإداري
قد مالت بفقه القضاء الإداري إلى قاعدة أكثر تيسر في علاقة الحكومة
بموظفيها فانتفى إلى أنه يقوم مقام المطالبة القضائية في هذه الجبال
الطلب الذي يوجهه الموظف إلى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه
وطالب أدائه.

مجلس الحكم.

من حيث أن الثابت من الاطلاع على أوراق الطعن أن الطاعن
كان يتقدم بعدد من التظلمات والطلبات الإدارية للمطالبة بصرف قيمة
المكافأة موضوع المنازعة الواجبة وأنه استمر يتابع هذه المطالبات في
الفترة الواقعة من ١٩٥٥/٣/٢٩ حتى ١٩٦٢/١٢/٢٢ قبل رفع الدعوى
المائلة في ٢٥ من أبريل ١٩٦٣ ومن المسلم وفقا لقضائه هذه المحكمة إنه
وان كان مفادا النصوص المدنية (م ٣٨٣ مدني) أن المطالبة التي تقطع
تقديم المطالبة القضائية دون غيرها إلا أن مقتضى النظام
الإداري قد مالت بفقه القضاء الإداري إلى قاعدة أكثر تيسر في علاقة الحكومة
بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي
الذي يقوم عليه وأن المفروض في السلطة الرئاسية هو أن صاحب الموظف
بتطبيق القانون جتو بمصرف إلى عمله هادي المال دون أن يضطر إلى
الانتباه إلى القضاء فقرر أنه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع

التقديم بالطالب الذي يوجه المطلب إلى السلطة المختصة بمسكليه بحقه وطالبا اداؤه وتطبيق ذلك في حالة المدعى بين ان الطلبات والتظلمات التي تقدم بها للجهة الإدارية في الفترة المشار اليها قد قطعت سريان التقديم بما لا وجه معه القول بسقوط حق المدعى في المطالبة بأجر اضافي لمضى أكثر من خمس سنوات على انتهاء الفصل . ومن ثم يكون ما انتهى إليه قضاء الحكم المطعون فيه في هذا الشأن قد ثبتت المصواب وأنطوى على مخالفة للقانون وخطأ في تطبيقه وتأويله .
(طعن رقم ١٤٣٤ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧٨/١٢/٢١)

قاعدة رقم (٥١٨)

المبدأ :

ثبوت قيام الطاعن بتقديم شكوى كل عام مطالبا بحقه كما جاء بشكوة جهة الإدارة من شأنه عدم اكتمال التقديم الذي تمسكت به جهة الإدارة .

ملخص الحكم :

ان تقديم التماسات بالهيئة المدعى عليها احد مذكورة اثبتت فيها ان تقارير المدعى السرية عن اعوام ٦١ و ٦٢ و ٦٣ والشكوى الطلعة عن الاعوام ٦٧ و ٦٨ و ٦٩ و ١٩٧١ والمقصود بها مطالبة بالترقية ارفقت جميعها بشكواه المؤرخة ١٩٧٤/١١/٢٤ المروضة على لجنة شئون العاملين بجماعة ١٩٧٤/٧/٢٢ واذا لم تمار الهيئة العامة المدعى عليها في صحة ما تضمنته هذه المذكرة فانه يتعين الاخذ بها جاء في تلك المذكرة من قيام المدعى بالمطالبة بحقه كل عام ولا يكون قد اكتمل في شأنه شيء من التقديم الذي تمسكت به جهة الإدارة ويكون دفعها بسقوط حق المدعى بلا أساس له من الواقع ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بهذا السقوط في شأن التمييز قد اضطر في حكم القاضون ويجب الغاءه ورفض الترفع بتقديم حق المدعى في المطالبة بالتمييز .

(طعن رقم ١٠٠١ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

بالتسوية المتظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا للتقديم المختلط :

تأريخ رقم (٥٩٩) .

المبدأ :

سقوط الحق في اقتضاء الفروق المالية المترتبة على التسوية بالنسبة لما انقضى عليه منها خمس سنوات - اعتبار التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية قاطعا لهذه المدة - يظل هذا الانقطاع قائما ومستمرا حتى يصدر الحكم النهائي في الدعوى .

ملخص الحكم :

لا محل للمقول بسقوط الحق في الفروق المالية المترتبة على هذه التسوية بالنسبة الى ما انقضى عليه منها اكثر من خمس سنوات قبل تاريخ طلب الاعفاء من رسوم الطعن في قرار اللجنة القضائية بمقولة ان المدة التي انقضت بين تاريخ صدور قرار اللجنة القضائية في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ وتاريخ التقدم بطلب الاعفاء من رسوم الطعن في هذا القرار الموافق ٢ من مايو سنة ١٩٦٠ قد جاوزت الخمس سنوات التي تسقط بانقضائها ديون الغير قبل الدولة - لا أساس لكل ذلك ، لأن هذه المدة لا ينبغي قياسها على المدد السابقة فأكبر من خمس سنوات سلفا لعلها للدعوى ذلك لأن الخصومة الادارية بعد افتتاحها برفع التظلم والتي للجنة القضائية تعتبر مستمرة متصلة الطبقات مادام لم يصدر فيها حكم نهائي ، فإذا كان الطعن في قرار اللجنة القضائية يجوز ان يرفع بعد ذلك وتداوله من تاريخ ضووره بسببه طلب اعفاء سقوط الحق في الطعن فيه من تاريخ طعنه فوق الثامن به أو اعطيه بمقوله علما بتعيينه غير ظني بولاة اقليمه ، فإني هذه المدة الطويلة لا يصحبة عتسام الخصومة قانونا ومن المثل لا يجوز ان يعول دون عدم انحصار جهك من قبل المدة وحولها الطعن في قرار اللجنة القضائية يعتبر مقبولا لاعتساما سلف بيانه فالخصومة بعد مستمرة حتى يصد حكمها ، الحكم هو ان على ذلك لا مناص من اعتبار التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية قاطعا ليعاد سقوط الفروق الناشئة عن التسوية المحكوم بها ما لم ينقضى عليه

أكثر من خمس سنوات عند تقديم هذا التظلم القاطع بحيث يظل هذا الانقطاع قائما مستمرا حتى يصدر الحكم النهائي في الدعوى .

(طعن رقم ١١٩٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٤/١/١٩)

ثانياً : إلى أي مدى يعتبر الطلب المقدم للهيئة المساعدة للقضائية للإعفاء من الرسوم قاطعاً للتقديم المستقط ؟

قاعدة رقم (٦٠)

المبدأ :

المطالبة التي تقطع للتقديم طبقاً للقواعد المدنية من المطالبة القضائية - تقرير القضاء الإداري لقاعدة ميسرة في علاقة الحكومة بموظفيها - الاختفاء في قطع التقديم بمجرد الطلب أو التظلم - طلب الإعفاء من الرسوم القضائية قاطع للتقديم -

ملخص الحكم :

أنه وإن كان مفاد البصوم المدنية (المادة ٣٨٣ مدني) أن المطالبة التي تقطع التقديم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، إلا أن مقتضيات النظام الإداري قد انتهت بفقه القضاء الإداري إلى تقرير قاعدة أكثر تيسيراً في علاقة الحكومة بموظفيها بمرعاة طبيعة هذه العلاقة والتفويض الرئيسي الذي تقوم عليه ، وأن المرفوع في السلطة الرئاسية هو أصناف الموظف بتطبيق القانون ، حتى يشير إلى عمله على الأقل ، دون أن يضطر إلى الاتجاه إلى القضاء ، ولذلك يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقديم الطلب أو التظلم الذي يرفعه الموظف على السلطة المختصة متمسكاً فيه بحقه مطالباً بإدائه و طلب الإعفاء من الرسوم هو أقوى من التظلم الإداري القاطع للتقديم في هذا الخصوص .

في سنة طعن رقم ١١٩٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٤/١/١٩

في مجال القانون العام يقوم الطلاب او التنظيم الموجه من الموظف
الطلاب في تنظيم الطلاب في تنظيم الطلاب - طلب
المساعدة القضائية يقطع مدة التعليم في هذا العام

لأن كان مفاد النصوص المدنية ان المطالبة التي تقطع التعلُّم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، الا ان مقتضيات النظام الاداري قد مالبته القضاء الاداري الى تقرير قاعدة أكثر ضيقاً من قاعدة الحكومة المدنية ، التي جعلت على طبيعة هذه القاعدة والتدرج الرهيب الذي تقوم عليه ، ولأن الفروع من نظام السلطة الرئسية انصرفت الى طاعة الموظفين القانون في أمره تطبيقاً صحيحاً على مضمونها التي علمت بحادثي والبال دون الالتجاء الى القضاء ، فقرروا انه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم الطلب أو التظلم الذي يوجه الموظف الى السلطة المختصة متمسكاً فيه بحقه طالبا اداءه ، وليس من شك في ان هذا يصدق من باب أولى على طلب المساعدة القضائية للدعوى التي يرغم صاحب الشأن رفعها على الادارة ، إذ هو أقوى في معنى الاستمسك بالحق والمطالبة بآدائه وأمن في طلب الانتصاف من مجرد الطلب أو التظلم الذي يهدف الى الوصول الى الصلة الادارية ، بل هو في الحق يجمع بين طبيعة التظلم الاداري من حيث انصاف بالشكوى من التصرف الاداري وبين طبيعة التظلم القضائي من حيث الالتجاء الى القضاء طالبا الانتصاف ، إذ ان مضمونه من إقامة الدعوى رأساً سوى عجزه عن أداء الالتزام التي يطلب اتمامها منها وسوى عجزه عن توكل محام ، فلا فرق ، وبالمائة مائة ، بل ان يترتب على طلب المساعدة القضائية نفس الامر المرتب على مجرد الطلب أو التظلم الاداري من حيث قطع التقادم أو قطع ميعاد رفع دعوى الانفاء ، خصوصاً وان طلب المساعدة القضائية يبلغ للادارة نوعاً من التعلُّم ، فمطلوب اتمامه يتقدم صاحب الشأن مستعيناً

نقصه: أن رأيه أنه على حق ، وذلك يشير حاجة التي الاستقرار في
الايروايتها ، القضائية ، فتتجلى الخسارة في مواجها الأولى ، ويتحقق
بذلك نفيس ، أنقرض ، المقصود من التقلم الإداري ، أما إذا لم تر ذلك
وعمل الطلب ، فإن الأمر ينتهي في المال إلى إقامة الدعوى .

(طعن رقم ١٢٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/١٢)

قاعدة رقم (٦٤٢)

المبدأ :

طلب المساعدة القضائية لا يقطع مدة التقادم في مجال القانون
انخاص .

هذا الحكم

ملخص الحكم :

هذا الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في ١٢/٦/١٩٥٧
بأنه الرأى القالب في مجال القانون الخاص ، أن الطلب الذي يقدمه
لجنة المساعدة القضائية للإعفاء من رسوم الدعوى ولتأمين
إلا متى التي تترتب الإجراء القاطع للتقادم .

(طعن رقم ١٢٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/١٢)

قاعدة رقم (٦٤٣)

المبدأ :

انقطاع مدة التقادم بطلب المساعدة القضائية — عدم سريان
التقادم أو المبدأ حتى تاريخ صدور القرار في طلب المساعدة القضائية
سواء بالقبول أو الرفض ، ثم حساب المبدأ من هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

هذا الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في ١٢/٦/١٩٥٧
بأنه الرأى القالب في مجال القانون الخاص ، أن الطلب الذي يقدمه
لجنة المساعدة القضائية للإعفاء من رسوم الدعوى ولتأمين
إلا متى التي تترتب الإجراء القاطع للتقادم .

ذلك القانون لا يقطع التقادم المنهبط الا رفع الدعوى أو بورقة يتوافر فيها معنى الطلب المرفوع فعلا للمحكمة الجازم بالحق الذي يراد اقتضاؤه ، حتى الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائية للاعضاء من الرسوم لم يكن يعتبر من الاجراءات القضائية التي تقطع التقادم لانه لا يفتي بمعنى التكليف بالمضور أمام المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى وانما مجرد التماس بالاعفاء من الرسوم لا يقتضى الا استدعاء الخصم بالطريق الإداري للحضور أمام اللجنة لمصلحة أقواله في طلب الاعفاء كما ان ليس فيه معنى التنبيه التسلطي الذي يشترط في هذا التنبيه ان يكون غلى يد مخضر وبناء على سند واجب التنفيذ .

مدونة القضاء رقم ١٧٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢٠

رابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع التقادم :

قاعدة رقم (٦٥)

المقدمة :

اعتراف جهة الادارة بالحق — من اسباب انقطاع مدة التقادم في المجال الإداري .

ملخص الحكم :

من المقرر في قواعد القانون الإداري أن التقادم في المجال الإداري كما ينقطع بالمطالبة بالحق اداليا — ينقطع ايضا باعتراف الحكومة بهذا الحق .

٢٣ (ظمن رقم ٢٣٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/١٦)

١٠٦ - قلعة رقم (٦٠٦)

المبدأ:

الاجراء المتخاطع للتقادم - قرار مجلس الوزراء في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ بزيادة فئات إعانة غلاء المعيشة مع خصم الزيادة من مرتب التخصيص (التفرغ) أو أي مرتب آخر مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا بدل الملابس للضباط - الانتهاء الى وقف الخصم من بدل التخصيص عند تلاشي الزيادة ورد الفروق مع مراعاة التقادم الفمسي - بدء التقادم الفمسي من تاريخ استهلاك الزيادة - انقطاعه بمطالبة الموظف أو قرار المصلحة بحقه مراحة أو ضمنا - لا يجوز المصلحة الرجوع في اقرارها أو اشتراط موافقة الدائن - أساس ذلك مثال : بالنسبة لمهندس مصلحة الطرق والكبارى :-

ملخص الفتوى :

قرر مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ زيادة فئات اعانة غلاء المعيشة ونص في البند الرابع من ذلك القرار على ان يحصل الموظف من مرتبه التخصيص (التفرغ) أو إلى مرتب آخر مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا بدل الملابس للضباط بقيمة الزيادة التي يحصل عليها الموظف من الاعانة ويسرى هذا الحكم على مرتب التفتيش ومرتب الانتقال الثابت فيما لا يزيد على نصف المرتب.

وَبِمُتَابَعَةِ تَعْلَمُ بَعْضُ مَهْمَدِي مَصْلَحَةِ الطَّرِيقِ مِنْ تَعْدَادِ الْخَصْمِ مِنْ أَهْلِ الْعِلْمِ عَرَضَتْ الْمَصْلَحَةُ الْمَوْضُوعُ عَلَى دِيَوَانِ الْمَوْظُفِ بِكُتَابِهَا الْمُرْخِ ١٩٥٧/٥/١٦ فَأُجِدَ الدِّيَوَانُ بِتَارِيخِ ١٩٥٧/٥/٢٧ بِأَنَّ الدِّيَوَانِ بَحْثَ هَذَا الْمَوْضُوعِ وَاسْتَقَرَّ رَأْيُهُ بِالِاتِّفَاقِ مَعَ مَجْلِسِ الدَّوْلَةِ عَلَى وَقْفِ خَصْمِ مَا يُوَازِي الرِّيَادَةَ فِي اعَانَةِ غِلَاءِ الْمَعِيشَةِ الَّتِي تَقَرَّرَتْ مِنْ ١٩٥٠/٣/١ مِنْ بَدَلِ التَّخْصِصِ عِنْدَ تَلَاشِي هَذِهِ الزِّيَادَةِ لِأَيِّ سَبَبٍ مِنَ الْاَسْبَابِ .

وعند تطبيق كتاب الديوان المشار اليه ثار التساؤل عن كيفية تنفيذه

على بعض الحالات التي أظهرها التطبيق العملي فقام السيد / مدير عام المصلحة بعرض هذه الحالات على ديوان الموظفين بالكتاب رقم ١٠/٩/١ المؤرخ ١٩٥٧/٦/٢ الذي صدره بالمباراة الآتية (بالاحاطة بأنه عند تطبيق هذا الكتاب تلاحظ لنا الآتي) ثم بالمباراة الآتية (ونرجو أن يتضمن خطاب الديوان التاريخ الفعلي الذي ستجرى على أساس المقارنة لصرف المستحق) بيد أن الديوان اخطر المصلحة بالكتاب رقم ١٨٣ - ١٢/١م بتاريخ ٢ من يونية سنة ١٩٥٧ بوقف العمل بكتاب المؤرخ ٢٧ من مايو سنة ١٩٥٧ وعدم صرف فروق حيث أن الموضوع قيد البحث بينه وبين وزارة المالية والاقتصاد وأنه عند الانتهاء من هذا البحث سيوافي المصلحة بما يستقر عليه الرأي ثم عاد الديوان وخطر المصلحة بكتاب المؤرخ في ١٦ من فبراير سنة ١٩٦١ بأن كل تخفيض في اعانة الغلاء يقابله وقف خصم هذه الزيادة من بدل التخصيص والبدلات الأخرى ويتعين رد الفروق التي سبق خصمها من البدلات المشار إليها مع مراعاة التقادم الخمسي . كما أفاد الديوان بتاريخ ١٠/٣/١٩٦١ رداً على استفسار المصلحة عن التاريخ الذي أئخذ أساساً لتحديد التقادم الخمسي لصرف الفروق المالية بأن الذي ينشئ الحق في وقف خصم الزيادة هو الاستهلاك الكلي والجزئي في أعانة غلاء المعيشة الذي يترتب عليه ضرورة رد بدل التخصيص الى أصله ومن تاريخ هذا الاستهلاك يبدأ حساب التقادم ويتعين لانقطاعه أن يكون الموظف قد طالب بحقه خلال مدة التقادم واستطلعت مصلحة الطرق والكباري رأي ادارة الفتوى والتشريع لوزارة المواصلات في مدى سريان التقادم الخمسي على الحق في الفروق المشار إليها فانتهت ادارة الرأي الى أن قيام المصلحة بتنفيذ كتاب ديوان الموظفين رقم ١٨٣/١٢/٢٣ المؤرخ ١٩٥٧/٥/٢٧ يعتبر اقراراً منها بحق موظفيها في استرداد المبلغ التي تضمنها ذلك الكتاب ومن ثم ينقطع التقادم الآسارى فحق أولئك الموظفين بالنسبة الى المبلغ التي يطلبون ردها إليها مما يترتب عليه وجوب ردها اذ ان حقم لم ينقض بالتقدم وبني هذا الرأي على انه من المقرر في قواعد القانون الإداري ان التقادم في القانون الإداري كما ينقطع بالمطالبة ملحق ادارياً ينقطع أيضاً باعتراف الحكومة بهذا الحق (المحكمة الإدارية العليا القضية رقم ٣٣٦ لسنة ١٩٥٤ قضائية جلسة (م ٦٧ - ج ١١)

١٦ مايو سنة ١٩٥٩) • (ملف ادارة الفتوى والتشريع لوزارة المواصلات
رقم ٥٤٢/٢/٢٩) •

واذ عقب ديوان الموظفين على هذا الرأى بأن الاجراءات التى
تأملت بها مصلحة الطرق فى شأن تنفيذ كتاب الديوان المؤرخ
١٩٥٧/٥/٢٧ ان هى الا مجرد اجراءات تمهيدية أو تحضيرية تتلخص
فى تجميع الحالات التى ينطبق عليها رأى الديوان فلم تقم المصلحة
بعرض مذكرة بالموضوع تتضمن رأيه على موظف مختص كى يقال انه
ضد من المصلحة ما يعتبر تنفيذا لرأى الديوان ومن ثم تكون الوقائع
التي استندت اليها فتوى مجلس الدولة فى القول بوجود اقرار قاطع
للتقادم غير ثابتة من الاوراق مما يرى معه الديوان عدم توافر هذا
الاقرار •

واذ رأى الديوان ذلك فقد انحصر فيصل النزاع فى بيان ما اذا
كانت الاجراءات المشار اليها قاطعة للتقادم السارى فى حق مهندسها
بالنسبة للمبالغ المخصوصة من بدل التخصص منذ ثلاثى الزيادة فى اعانة
غلاء المعيشة أم لا •

ومن المقرر فى قواعد القانون الادارى أن التقادم فى المجال
الادارى كما ينقطع بالمطالبة بالحق اداريا ينقطع أيضا باعتراف الحكومة
بهذا الحق (حكم المحكمة الادارية العليا السابق الاشارة اليه) •

والاقرار القاطع للتقادم مسألة واقع فقد يكون صريحا أو ضمنيا
دون اشتراط وجه خاص موجها الى الدائن أو غيره فأى تعبير عن
الارادة يفيد معنى الاقرار يكفى واذا بان من مساق الواقع أن
المهندس مدير عام مصلحة الطرق وجه كتابا بتاريخ ١٩٥٧/٦/٢ ردا
على كتاب الديوان مفاده اقرار المصلحة بحق موظفيها فى وقف خصم
الزيادة فى غلاء المعيشة من بدل التخصص متى ثلاثت هذه ومن حقهم
فى استرداد الفروق ، كما أن الاقرار القاطع للتقادم وهو تصرف صادر
من جانب المهر وحده فلا يتوقف على قبول الدائن له ولا يجوز للمقر
الرجوع فيه ، ومن ثم لا يكون لانصياع المصلحة الى طلب ديوان

الموظفين بوقف تنفيذ كتابه المؤرخ ٢٧ من مايو سنة ١٩٥٧ السابق
الإشارة إليه - من أثر في هذه الخصوصية على الاقرار السابق
صدوره .

(نتوى ٢٠١ في ١٢/٢/١٩٦٢)

الفصل الثالث

انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الغير

أولا : اسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق مالية قبل الغير :

قاعدة رقم (٦٠٧)

المبدأ:

استقطاع المبالغ التي صرفت الى الموظف بطريق الخصم من
مرتبه - يتمين حتى ينتج اثره في قطع التقادم أن يكون استقطاعا
صحيا مطبقا للقانون

ملخص الحكم :

أن مايتذرع به الجامع الأزهر من أنه قد صدر منه اجراء قاطع
للتقادم يؤكد استمساكه بحقه وتمفرزه لاقتضائه وهو الاستقطاع
من مكافأة الطاعن الذي بدأ من أول مايو سنة ١٩٥٩ وظل يتكرر شهريا
حتى ١٥ من يناير سنة ١٩٥٦ تاريخ انتهاء نديه - مايتذرع به الجامع
الأزهر في هذا الشأن مردود بأنه يتمين لكي ينتج الاستقطاع مثل هذا
الاثر أن يكون اجراء اداريا صحيا - فاذا كان باطلا طبقا للقانون
الذي تم في ظله فانه وفقا لما سبق أن قضت به هذه المحكمة - لا يكون
من شأنه أن يقطع مدة التقادم المسقط حتى لو استقام في مجال
الروابط الادارية قياس الاستقطاع الاداري من المرتب أو ما في حكمه
على الحجز من حيث اعتباره سببا قاطعا للتقادم .

(طعن رقم ١٨٦٨ لسنة ٦ ق - جلسة ١٢/٢٤/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٦٠٨)

المبدأ:

تتقدم حق الحكومة في استرداد الجبال التي دفعتها بغير وجه حق لموظفيها يكون طبقاً لأحكام القانون المدني — إذا كان مفاد النصوص المدنية أن المطالبة التي تتطع بتقديم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، إلا أن مقتضيات النظام الإداري اقتضت قياس المطالبة الإدارية على المطالبة القضائية من ناحية اعتبارها سبباً قاطعاً للتقدم المسقط — انقطاع تقدم حق الموظف بالطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف إلى السلطة المختصة متمسكاً فيه بحقه طالباً أداءه — أعمال هذه القاعدة التيسيرية أولى وأوجب في مجال تقدم حقوق الإدارة قبل موظفيها .

ملخص الحكم :

أيما كان وجه الرأي في مدة التقدم المسقط لحق الحكومة في استرداد ما تسلمه عمالها منها بغير حق وهل هي خمس عشرة سنة حسبما يذهب إلى ذلك تقرير الطعن ، أم ثلاث سنوات وفقاً لما قضى به الحكم المطعون فيه — فإن الثابت من الأوراق أن مورث المدعين قد تسلم مبلغ المكافأة موضوع المازعة الراضية في ٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ برصفه مبلغاً مستحقاً له عن مدة خدمته المزايدة على ٣٧ سنة وخصف بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٣٥ وعندما استبان للجهة الإدارية بقاء على مناحضة ديوان المحاسبة المؤرخة ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، وهو الجهة المنوط بها طبقاً لقانون إنشاء مراقبة أوجه الصرف المخططة في الدولة ، أن وفاءها بهذه المكافأة قد شابه غلط في الواقع والقانون ، طلبت المورث المذكور في ١٥ من مارس سنة ١٩٥٦ برد ما سبق أن صرف له بدون وجه حق وهذه المطالبة لم يرد من شأنها وقد تمت قبل اكتمال ثلاث سنوات سواء من تاريخ الصرف الحاصل في ٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ أو من تأريخ مناقضة ديوان المحاسبة المؤرخة ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، أن تقطع

التقادم المسقط المنصوص عليه في صدر المادة ١٨٧ من القانون المدني :-
 لو صح تطبيقها - وهي التي تقضى بسقوط دعوى استرداد ما دفع
 بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع
 بحقه في الاسترداد ، ذلك أنه ولئن كان مفاد النصوص المدنية
 (المادة ٣٨٣ من القانون المدني) أن المطالبة التي تقطع التقادم هي
 المطالبة القضائية دون غيرها إلا أن مقتضيات النظام الإداري وفقا
 لما سبق أن قضت به هذه المحكمة • قد مالت بفقهاء القضاء الإداري
 إلى تقرير قاعدة أكثر تيسيرا في علاقة الإدارة بموظفيها بمراعاة
 طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي الذي تقوم عليه ، ومؤدى هذه
 القاعدة أن يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم ، الطلب أو
 التظلم الذي يوجه الموظف إلى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه
 وطالبا أدائه • وغنى عن البيان أن أعمال هذه القاعدة التيسيرية ،
 للمبررات التي أملت ، أولى وأوجب ، في مجال تقادم حقوق الإدارة
 قبل موظفيها ، ولا سيما بعد إذ خولت - هذه الأخيرة - تحقيقا للمطالبة
 ذاتها ، بالقانون رقم ٣٢٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل الفقرة الأولى من القانون
 رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ في شأن عدم توقيع الحجز على مرتبات الموظفين
 والمستخدمين أو معاشاتهم أو مكافأاتهم أو جوائزهم إلا في أحوال
 خاصة - رخصة استرداد ما صرف إلى موظفيها بغير حق وذلك عن
 طريق الخصم إداريا من مرتباتهم في حدود معينة وبغير جلبة إلى
 سلوك الطريق القضائي أو استصدار حكم بالمدىونية •

(طعن رقم ١٤ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٨/٦/٢)

قاعدة رقم (٦٠٩)

المبدأ:
 مطالبة قلم كتاب محكمة القضاء الإداري بالإمارات في مجلس
 الدولة بانتضاء الرسوم القضائية بالخصم على حساب جاري المصلحة
 المحكوم ضدها - تقوم في مجال روابط المدونية بين المصالح العامة
 مقام المطالبة القضائية التي تقطع التقادم - الرسوم القضائية التي
 يصدر بها حكم نهائي متقادم بانتضاء خمس عشرة سنة من تاريخ
 الحكم •

ملخص الحكم :

أن قلم كتاب محكمة القضاء الإداري قد طلب في ٨ من يولية سنة ١٩٦٤ من إدارة حسابات مجلس الدولة اقتضاء الرسم المحكوم به في ٢ من فبراير سنة ١٩٥٤ بالخضم على حساب جارى مصلحة المساحة وفقا لما تقضى به اللائحة المالية للميزانية والحسابات قبل تعديلها وقامت إدارة الحسابات بقيد المبلغ بحساب المهد تحت التحصيل (استمارة ٧٢ ع ٥ ح) وعمل التسوية الحسابية في ملحق يونية سنة ١٩٦٤ (استمارة رقم ٧٢ ع ٥ ح) ولما كانت هذه المطالبة الحاصلة في ٨ من يولية سنة ١٩٦٤ تقوم في مجال روابط المديونية بين المصالح العامة مقام المطالبة القضائية التي تقطع التقادم في مجال روابط القانون الخاص ، بمرعاة طبيعة العلاقة بين المصالح العامة فيها يستحق لاحداها قبل الأخرى من مبالغ رسمت اللائحة المالية للميزانية والحسابات كيفية اقتضاؤها على النحو الذي يتلاءم مع أوضاع الميزانية وقبوضها الحسابية ، ولما كانت الرسوم القضائية التي يصدر بها حكم نهائى - كما سبق أن قضت هذه المحكمة - لا تتقادم الا بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ صدور الحكم ، ولم تكن هذه المدة قد انقضت حتى تاريخ المطالبة المذكورة فان التقادم يكون قد انقطع بها ولما كان أمر تقدير الرسوم المعارض فيه قد صدر قبل انقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ المطالبة سالفة البيان فانه لا يكون ثمة محل للتمسك بالتقادم في النزاع الراهن ، وكل أولئك بمصرف النظر عما يمكن أن يعترض به من عدم جواز التمسك بالتقادم بين المصالح العامة .

(طعن رقم ٨٧ لسنة ١٦ ق - لسنة ١٩٧١/١٢/٢٦)

ثانيا : طلب الادارة من الجهة المتقدمة بمال عام التقدم بطلب ترخيص يتضمن شيئا قاطعا للتقادم ؟

قاعدة رقم (٦١٠)

المبدأ :

مقابل الانتفاع بالمال العام - تكيفه للقانونى - اتفاقية في طبيعته ومقابل الانتفاع بالمال الخاص - اثر ذلك - تقادمه بخفى

سنوات اذا استند الى عقد ايجار وبخمس عشرة سنة اذا لم يكن للانتفاع سند قانوني - تناول المادة ٣٧٥ من القانون المدني هاتين الحالتين - مثال - استعمال شركة اسمنت بورتلاند بطلوان جسر النيل دون ترخيص - اعتبارها حائزة سيئة النية - تقادم مقابل الانتفاع المستحق بخمس عشرة سنة - طلب تفتيش النيل المختص الى الشركة التقدم بطلب ترخيص - يتضمن سببا قاطعا للتقادم.

ملخص الفتوى :

أن مقابل الانتفاع بالمال العام يتفق في طبيعته ، ومقابل الانتفاع بالمال الخاص في هذا الخصوص لأن كليهما يستند الى حق المالك في الانتفاع بملكه ومن مقتضى ذلك سريان أحكام التقادم الواردة في القانون المدني على مقابل الانتفاع بالمال العام حيث لا يوجد نص يقضى بغير ذلك ، ومادامت هذه الأحكام لا تعارض مع روابط القانون العام .

ومقابل الانتفاع بالمال الخاص يتقادم باحدى مدتين - الاولى خمس سنوات - وهذه تسرى متى كان الانتفاع مستندا الى عقد ايجار ، والاخرى خمس عشرة سنة اذا لم يكن للانتفاع سند قانوني ، وقد تناولت المادة ٣٧٥ من القانون المدني بيان كلتا الحالتين فنصت في فقرتها الاولى على أن « يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كاجرة المبنى والاراضى الزراعية... الخ » ، ونصت في الفقرة الثانية على أنه « ولا يسقط الربيع المستحق في ذمة الحائز سبب النية ولا الربيع الواجب على ناظر الوقف ادائه للمستحقين الا بانقضاء خمس عشرة سنة » .

وتطبيقا لذلك فان شركة اسمنت بورتلاند بطلوان اذ استعملت جسر النيل دون ترخيص من الجهة الادارية المختصة وهى عالمة أن استعماله دون ترخيص أمر محظور طبقا للقانون ، فانها تكون حائزة سيئة النية للمنطقة التى قامت فيها المرسى ، ومن ثم لا يتقادم المقابل المطلوب منها عن استعمال الجسر الا بمضى خمس عشرة سنة .

ولما كُتِلَ الفأيت أن تفتش النيل بمصر الوسطى قد طلب إلى الشركة بمقتضى ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ أن يتقدم بطلب للحصول على ترخيص ومثل هذا الطلب يتضمن في ذات الوقت، مطالبة الشركة بأداء المقابل المسالف ذكره ، ومن ثم فهو يقطع التقاعص الذي كان ساريا في ذلك التاريخ ، ولا يقدح في ذلك أن هذه المطالبة ليست من قبيل المطالبة القضائية التي تقطع للتقادم طبقا للمادة ٣٨٣ من القانون المدني ، وذلك لان الحالات الواردة في هذه المادة على انها قاطعة للتقادم لم ترد فيها على سبيل الحصر بل وردت على سبيل المثال ، والحقيقة أن قطع التقادم يقوم في كل حالة يتخذ فيها الدائن اجراء قانونيا يدل على قصده واعتزاه اقتضاء حقه ممن يسرى التقادم لصالحه ، وعلى من البيان أن الجهة الادارية حين تطلب من الافراد أن يؤدوا ما يكون مطلوبا لها انما تعبر عن رغبة جديفة في اقتضاء ما تطلبه .

وعلى مقتضى ماتقدم يكون المقابل الذي سقط بالتقادم هو المقابل الذي كان قد مضى عليه خمس عشرة سنة قبل يوم ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم تلتزم الشركة بأداء ما لم يكن قد مضت عليه المدة في هذا التاريخ كما تلتزم أداء المقابل منذ التاريخ المشار اليه حتى تاريخ حصولها على الترخيص في اقامة المرسى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية الوزارة في مقابل استثمار جسر النيل بنهاية فكر العلو قبل شركة اسمنت بورتلاند بطوان مقدرا على الوجه الوارد بقرار وزير الاشغال الصادر في ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ وذلك عن المدة منذ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٣٨ حتى تاريخ حصول الشركة على ترخيص في اقامة هذه المرسى .

الفصل الخامس

وقف سريان التقادم

قاعدة رقم (٦١١)

المبدأ :

تقدم مسقط - أثره على الفروق المالية المحكوم بها - نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات - مناط تطبيقها رهين بأمرين أولهما نشوء الحق وتكامله في ذمة الدولة والثاني تخلف المطالبة به قضائيا أو اداريا على الرغم من علم صاحب الشأن بقيامه يقينا أو افتراضا - قيام مانع تستحيل مع وجوده المطالبة قانسونا بالحق - أثره عدم افتتاح ميعاد السقوط في هذه الحالة الا من تاريخ زوال المانع وهو تأريخ صدور الاحكام .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى أثر التقادم المسقط على استحقاق الفروق المالية التي يحكم بها ، وعن تحديد الميعاد الذي يبدأ منه سقوطها بالتقادم فقد نصت المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على أن « الملهيات التي كم يطالب بها في مدة خمس سنوات (هلالية) تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ويؤخذ من هذه المادة أن مناط تطبيق حكمها رهين بأمرين : (الاول) نشوء حق مالي من ماهية أو ما في حكمها وتكامله في ذمة الدولة نتيجة قرار تنظيمي عام أو قرار اداري شردي و (الثاني) تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة التقادم المسقط من تاريخ نشوء الحق في اقتضائه على الرغم من علم صاحب الشأن بقيامه علما يقينا أو افتراضيا .

ومن حيث انه ولئن كانت الفروق المالية موضوع البحث قد

ترتبت لاربابها من تاريخ العمل بقرارات الترقية المطعون فيها الا أنه لا تلازم بين تاريخ نشوء الحق وتاريخ سريان التقادم المسقط للمطالبة به والا لادى الامر في الخصوصية المعروضة الى زوال الحق قبل زوال الموانع التي حالت دون زوال هذه المطالبة كما لا اعتداد في سريان التقادم المسقط بالنسبة الى الفروق المذكورة بتاريخ التظلم المقدم الى الجهة الادارية للمطالبة بهذه الفروق . اذ أن الاحكام التي كشفت عنها لم تكن قد صدرت بعد ، وانما يبدأ سريان التقادم المسقط من تاريخ صدور هذه الاحكام ، ذلك أن اعمال أثر هذا التقادم لايتأتى الا حيث يكون الحق قد نشأ وتكامل في ذمة الدولة ، وحينما تكون المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون ، فاذا قام مانع تستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بهذا الحق من جانب صاحب الشأن فان ميعاد السقوط لايفتتح الا من التاريخ الذى يزول فيه هذا المانع والذى تصبح فيه المطالبة امرا جائزا . وميسورا قانونا ويكون المتخلف عنها أو المجهور فيها حقيقيا بأن يؤخذ بهذا السقوط . والحال في الفروق المالية الراهنة أن المطالبة بها لم تكن ميسورة قانونا قبل الغاء قرارات الترقية وتعديلها بالاحكام التي صدرت لصالح من تخطوا في هذه الترقية ، وهى التي بدأ سريان التقادم المسقط من تاريخ صدورها ، واذا جاء بالاوراق انها صدرت في عامى ١٩٦٤ و ١٩٦٥ فإن الحقوق التي قررتها لذويها لا يكون قد لحقها هذا التقادم .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مقتضى تنفيذ الاحكام المشار اليها استحقاق الفروق المالية للعاملين الذين صدرت لصالحهم هذه الاحكام اعتبارا من تاريخ العمل بقرارات الترقية المقتضى بالغائها فيما تضمنته من تخطيهم في هذه الترقية ، على الا يبدأ حساب سريان التقادم المسقط للحق في المطالبة بهذه الفروق الا اعتبارا من تاريخ صدور هذه الاحكام على التصيل المتقدم .

قاعدة رقم (٦١٢)

المبدأ:

اعتقال العامل سياسيا يترتب عليه وقف سريان مدة التقادم في حقه — أساس ذلك — الاعتقال السياسي يعتبر مانعا ماديا يتعذر معه على العامل المطالبة بحقه .

ملخص الحكم :

من حيث انه ولئن كان قرار ارجاع اقدمية المدعى في الدرجة الرابعة والذي انشأ له الحق في الفروق المالية قد صدر في ١٩٦٤/٨/٩ وقد أقام المدعى دعواه في ١٩٧٠/١١/٤ بعد مضي أكثر من خمس سنوات على صدوره الا أن الثابت من الأوراق انه كان معتقلا اعتقالا سياسيا لانتمائه الى جماعة الاخوان المسلمين خلال الفترة من ١٩٦٥/٩/٦ الى ١٩٦٧/١١/١١ هذا الاعتقال الذي يعتبر في نظر هذه المحكمة مانعا ماديا يتعذر معه على المدعى أن يطالب بحقه ومن ثم يقف سريان التقادم خلال مدة الاعتقال سالفة الذكر وبالتالي لا يكون حقه في المطالبة بالفروق المالية قد سقط بالتقادم لعدم اكتمال مدة التقادم وقدرها خمس سنوات في حقه .

(طعن رقم ٤٣٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٧٩/١/١٤)

قاعدة رقم (٦١٣)

المبدأ:

التقادم المسقط لحقوق الموظف في المرتب أو التعويض عنه — مناطه السكوت عن المطالبة بهذه الحقوق المدة المقررة في القانون مالم يطرأ على هذا التقادم ما يستلزم وقفه أو قطعه — الفرق بين الوقف والإنقطاع — القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٢ . باعتبار قرارات فصل الموظفين بغير الطريق القادسي من أعمال السيادة — مؤداه منسح التعقيب

القضائي الغاء وتعويضاً - الإثراء المتروك على ذلك : وقف سريان التقادم لحين زوال هذه العقبة .

ملخص الحكم :

أن التقادم المسقط لحقوق الموظف التي تتمثل في حقه في مرتبه أو في التعويض عن الحرمان منه في حالة الفصل من الخدمة وما إليه ، مناطه استهزاء بأحكام المواد ٣٨٢ و ٣٨٣ و ٣٨٤ و ٣٨٥ من القانون المدني التي لا تتعارض مع أحكام القانون الإداري ومبادئه - السكوت عن المطالبة بهذه الحقوق المدة المقررة قانوناً مالم يطرأ على هذا التقادم أثناء سريانه ما يستلزم وقفه أو قطعه في ضوء ما يكون قد اتخذته الموظف من إجراءات في سبيل المطالبة بحقه . ووقف التقادم يقوم أساساً كما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه فتضطره إلى الوقوف من المطالبة بحقه هذا موقفاً سلبياً إلى أن ينجلي هذا المانع فيستأنف التقادم سريانه ، وعندئذ يعتد في حساب مدة التقادم بالمدة السابقة على الموقف واللاحقة له . أما انقطاع التقادم فهو على العكس من ذلك يستلزم صدور إجراء إيجابي من الدائن يكشف عن تمسكه بحقه ومطالبته به أو اقرار صريح أو ضمني من المدين بحق الدائن ، ويترتب على هذا الإجراء أو هذا الإقرار بداهة اسقاط المدة السابقة عليه وبدء سريان مدة التقادم من جديد .

ومن حيث انه لما كان الامر كذلك ، فان فيصل النزاع ينحصر فيما اذا كانت أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٣ الذي خُطر على الموظف الطعن بالالغاء في قرار انهاء خدمته بغير الطريق التأديبي أو طلب التعويض عنه ، يعتبر سبباً موقفاً أو قاطعاً لسريان مدة التقادم المسقط للمرتب في ضوء حكم المادة ٥٠ بملف الذكر .

ومن حيث أن القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٣ نُشر إليه في ١٠ أغسطس ١٩٦٣ قرارت رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين العموميين إلى التقاضي أو الاستبعاد أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي ، صفة أعمال السيطر ، مما مؤداه منع التفتيش القضائي على هذه السلطات من

القرارات ، ومن ثم فانه قد سد السبيل أمام مطالبة الموظف بحقه وذلك بمنعه من المنازعة في شأن القرار الصادر بإنهاء خدمته . وطبقا للقواعد العامة فان هذا القانون قد وضع عقبه من شأنها أن يستحيل على الموظف المطالبة بحقه سواء طلب إلغاء القرار أو طلب التعميوض عنه . مما يتعين معه ترتيب الاثر القانوني لهذه العقبة وذلك بوقف سريان التقادم حتى تزول هذه العقبة . وفي ضوء ذلك فانه لا يصتقيم القول بأن صدور هذا القانون يعد قاطعا للتقادم مراعاة لمصلحة الموظفين اذ أن قطع التقادم يستلزم — كما سبق القول — صدور تصرف أو إجراء ايجابي من الموظف يكشف عن رغبته في استصدار حقه ، وهو ما لا يؤدي اليه حكم القانون المذكور كما انه لاغناء في القول بأن للقضاء الاداري أن يبتدع الحلول المناسبة لما يعرض عليه من اقصية وأن يستعير من القواعد العامة ما يراه متوائما مع طبيعة المنازعات الادارية وانتصافا للموظف في علاقته بالحكومة وهي الطرف الاقوى في المنازعة ، اذا انه مع التسليم بحق القضاء الاداري في سلوك هذا المنهج الا أن حريته في هذا الشأن مناهها اعتبارات المصلحة العامة التي تقوم على تحقيق التوازن بين مصالح أطراف المنازعة الادارية واحترام الاوضاع المستقرة . وهو ما لا يتأتى بللخط من اثار وقف التقادم وانقطاعه ، والذي لاهدف من ورائه الا تبرير خطأ المتعاس عن المطالبة بحقه في الموعد المقرر قانونا ، وهو هدف لا يستوي مع مفاهيم القانون أو مقتضيات المصلحة العامة . واذا كان القضاء الاداري لم يقتصر في شأن قطع التقادم على المطالبة القضائية كإجراء قاطع للتقادم بل اعتد بالتظلم أو طلب الاعفاء أو أي طلب آخر فيفيد تمسك صاحب الشأن بحقه . فان مرد ذلك الى أن كلا من الاجراءات هو تعبير عن موقف ايجابي ينشط اليه صاحب الشأن في سبيل المطالبة بحقه . ولا يعد كذلك الموقف السلبي الذي يخضع له صاحب الشأن أو يلتزمه ازاء وجود مانع يحول بينه وبين المطالبة بحقه . ومن ثم فانه اذا استمر في هذا الموقف السلبي بعد زوال مقتضاه وتزاحى في المطالبة بحقه بأرادته ورضاه الى أن اكتملت مدة التقادم فان حقه هذا يسلط وفقا لحكم القانون .

ومن حيث انه بتطبيق المبادئ السابقة على النزاع الراهن .

بيِّن أن السيد / قد أحيل الى المعاش قبل بلوغه سن المعاش بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦٥ لسنة ١٩٥٨ وعلم بهذا القرار في ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ وفقا لما هو ثابت في صحيفة دعواه ومن ثم فانه من هذا التاريخ نشأ حقه في التعويض عن هذا القرار وبدأت مدة التقادم الخمسى في السريان ، وكان الباب أقامة مفتوحا للمطالبة بحقه اداريا أو قضائيا فلم يكن ثمة مانع قانونى بحول بينه وبين هذه المطالبة ، الا انه لم يثبت انه اتخذ أى اجراء فى هذا الشأن حتى صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذى عمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية فى ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ مما ترقب عليه وقف سريان التقادم فى حقه واستمرار هذا الوقف قائما منتجا لآثاره الى أن قضت المحكمة العليا بعدم دستورية هذا القانون ونشر حكمها هذا فى الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ مما مؤداه زوال المانع أمام المطعون ضده فى المطالبة بحقه وفى ذات الوقت استئناف سريان التقادم فى مواجهته . ولم يثبت أنه اتخذ ثمة اجراء — اداريا أو قضائيا فى سبيل المطالبة بحقه قبل أقامة دعواه محل الطعن الراهن . وبالتالي فانه تسرى فى شأنه احكام وقف التقادم التى تقضى بحساب المدة السابقة على وقف التقادم والمدة اللاحقة له مع استبعاد مدة الوقف من الحساب .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المدة السابقة على الوقف والذى بدأت من تاريخ علم السيد / بقرار انتهاء خدمته فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فى ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ تزيد على اربع سنوات ، كما أن المدة التالية التى انقطعت من تاريخ نشر حكم عدم دستورية القانون المذكور فى ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ حتى تاريخ أقامة الدعوى فى ٦ من ابريل سنة ١٩٧٥ تجاوز الثلاث سنوات فمن ثم فان مدة التقادم المسقط للمرتب أو التعويض عنه وقدرها خمس سنوات تكون قد اكتملت قبل أقامة الدعوى وبالتالي يتعين القضاء بقبول الجفع الذى اثارته الجهة الادارية بسقوط الحق فى المطالبة بالتعويض بمضى المدة المسقطه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد ذهب على خلاف ذلك فإنه يكون قد جانب الصواب وخالف صحيح حكم القانون ويتعين القضاء بالغائه ويسقط الحق في المطالبة بالتعويض مع الزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ١٨٨ ، ٢٣٧ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٤)

تعليق :

يراجع حكم المحكمة العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ١ ق دستورية جلسة ١٩٧١/١١/٦ والذي قضى بعدم دستورية القانون رقم ١٩٦٣/٣١ .

قاعدة رقم (٦١٤)

المبدأ:

كان من اثر القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وقف سريان التقادم حتى تزول عبء منع التقاضى التى وضعها .

ملخص الحكم :

حظر القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ على الموظف الطعن بالانتهاء في قرار انهاء خدمته بغير الطريق التأديبي أو طلب التعويض عنه ، وبذلك سد السبيل امام المطالبة القضائية ووضع عبء من شأنها أن يستحيل على الموظف المطالبة بحقه ، ويترتب على ذلك أن توقف سريان التقادم حتى تزول العقبة . ولكن لا يستقيم القول بأن هذا القانون يعتبر قاطعا للتقادم ، لأن قطع التقادم يستلزم صدور تصرف أو اجراء ايجابى من الموظف يكشف عن الرغبة في استقراء الحق ، وهو مالا يؤدي اليه حكم القانون المذكور .

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٣/٣/١٢)

فهرس تفصلى

(الجزء الحادى عشر)

الصفحة	ترقية
١٩	الفصل الأول : اجراء الترقية
١٩	الفرع الأول : سلطة الادارة فى اجراء الترقية
١٩	اولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف
٢٠	ثانيا : ولاية جهة الادارة فى اجراء الترقية ولاية اختيارية
٢٠	اساسا : وجوب مراعاة الأقدمية مع الجدارة
٢٧	ثالثا : قواعد الترقىات بالتنسيق والتفسير لم تكن
٢٧	مخصصة لموظفين دون غيرهم
٢٧	رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد التفسير ،
٢٧	وعلى مدعى العكس اثبات مليدعيه
٢٨	خامسا : الترقية التى كانت تتم بهراسيم ملكية لم تكن
٢٨	متيدة بحد ، ولا بعدم تخطى الدرجات
٢٩	سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قيذا على
٢٩	اجراء جهة الادارة للترقية طبقا للقانون
٣٠	سابعا : عدم تقديم تقارير عن المصالح خلال السنتين
٣٠	الأخريتين لعدم خضوعه لوضع هذه التقارير لاينع
٣٠	لجنة شئون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته
٣٠	للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة
٣٠	استعمال السلطة
٣١	ثامنا : ترشيح جهة الادارة للمصالح للترقية يتمثل فى
٣١	تقديرها لصلاحيته لها
٣١	تاسعا : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى
٣١	مسبق من الواجب اتخاذه قانونا
٣٤	عاشر : بطلان التخطى المبني على تقرير كفاية وضمه
٣٤	من له مصلحة ظاهرة فى عدم ترقية الموظف
٣٦	الفرع الثانى : اجراء الترقية وارتباطه بتخصيص الميزانية

الصفحة

- أولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون في الميزانية
٣٦ وليس في الأعمال التحضيرية لها
- ثانيا : الميزانية هي التي تحدد النطاق الزمني للدرجات
عند حساب مايرقى اليه منها بالاعتدالية والآخرى
٣٨ بالاختيار
- ثالثا : وجوب الاعتداد بالنسبة للترقية بما يرد في
٣٩ التاثيرات العامة للميزانية
- الفرع الثالث : اجراء الترقية يكون في الاصل بين من تجمعهم
٤١ وحدة واحدة في الميزانية
- الفرع الرابع : قرار الترقية
٤٤
- أولا : قرار الترقية هو الذي ينشئ المركز القانوني
٤٤ فيها
- ثانيا : استيفاء العامل لشروط الترقية لا يجعله
٤٥ مستحقا لها
- ثالثا : هل قيد الموظف على درجة اعلى من درجته يكسبه
٤٦ لزاما حقا في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟
- رابعا : ترخيص جهة الادارة في اختيار الوقت المناسب
٥٣ للترقية
- خامسا : في شأن الترقية لا يضر الموظف من تراخى جهة
٥٨ الادارة في اجراء معين
- سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلا
٦١ ومتى يكون ممدوما
- (ا) اعتبار قرار الترقية ممدوما اذا لم يتوفر ركن
٦١ التيقن
- (ب) عدم استكمال الموظف المدة التي يقضيها في
الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس
٦٢ انقضاءه
- (ج) قرار الترقية استنادا الى شسوية بين فيها يعد
٦٤ خطأها قرار باطل وليس ممدوما

الصفحة

- ٧١ **الفرع الخامس :** لجنة شؤون الموظفين ازاء الترقية
- أولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شؤون العاملين مقام
٧١ التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم
- ثانيا : سلطة لجنة شؤون الموظفين تنتهى مالا الى احداث
الترقية ان لم يعترض عليها من يملك ذلك في
٧٥ الميعاد المحدد
- ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شؤون الموظفين
٧٩ بالترقية
- الفصل الثاني :** الترقية خلال فترة الاختبار
- ٨٩
- أولا : الأصل عدم جواز ترقية العامل في فترة الاختبار
- ٨٩
- ثانيا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار ،
اذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة
الاختبار ، ومقضاة في ذات الدرجة والوظيفة
- ٩٣ والكادر التي أعيد التحيين فيها
- ثالثا : ثمة فترات اختبار أخرى لا تأثير لها على ميعاد
٩٦ اجراء الترقية
- الفصل الثالث :** الترقية بالاختبار
- ٩٨
- الفرع الأول :** المناط في الترقية بالاختبار
- ٩٨
- أولا : الجدارة والاعدية
- ٩٨
- ثانيا : استبعاد الاختبار من عناصر صحيحة
- ١٠٢
- ثالثا : اجراء منافسة حقيقية
- ١٠٥
- (ا) الفرض من المناضلة التعرف على مدى
تفاوت المرشحين للترقية في مضمار الكفائية .
- (ب) سلطة الادارة في المناضلة بين المرشحين
ليست مطلقة
- ١١٠
- (ج) اجراء المناضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون
وظائف من مستوى وظيفي واحد
- ١١٦

الصفحة

الفرع الثاني : تقدير صلاحية المرشح للترقية بالاختيار

١٢٠ **أولا :** لا اعتداد في تقدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه

١٢٠ ملف خدمته وحده

ثانيا : لا اعتداد في تقدير الكفاية بالمؤهلات الدراسية

١٢٢ وحدها

ثالثا : معيار رجحان الكفاية بما ورد بملف الخدمة وما

١٢٣ يبيده الرؤساء

رابعا : الاعتداد في تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح

بالدرجات التي حصل عليها العامل داخل المرتبة

١٢٤ ذاتها

الفرع الثالث : الأدبية كمعيار لضبط الاختيار

أولا : عدم جواز تخطي الأقدم في الترقية إلا اذا كان

١٣١ الأحدث ظاهرا الامتياز عليه

ثانيا : عدم مراعاة ترتيب الأدبية في الترقية بالاختيار

١٤٢ جوائز ملء لم يصبه عيب سوء استعمال السلطة

ثالثا : ملء الأقدم في الترقية

الفرع الرابع : ضوابط اجراء الترقية بالاختيار

أولا : يشترط فيها تضمه جهة الادارة من ضوابط للترقية

١٥٣ بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفته للقانون

ثانيا : يشترط في للضوابط التي تضمها جهة الادارة

للترقية بالاختيار أن تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق

١٦٢ إلا بعد نشرها

ثالثا : عدم جواز اشتراط حصول العامل على مؤهل

١٦٨ عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الاختيار

رابعا : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية بطلب

يوافق فيه على العمل خارج القاهرة الى ضوابط

١٧١ الترقية بالاختيار

الصفحة

١٧٤ **خامسا :** اضافة شرط سبق الانتدلب للوظيفة المرتقى اليها الى ضوابط الترقية بالاختيار بالمل

١٨٠ **سادسا :** اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيار بماده الا يكون العامل معارا مخالف للقانون

١٨٤ **سابعا :** عدم جواز اضافة شرط عدم الاعارة او الحصول على اجازة خاصة بدون مرتب الى ضوابط الترقية بالاختيار

١٨٦ **ثامنا :** لا يجوز لجهة الادارة فيما تضعه من ضوابط الترقية بالاختيار ان تشدد ما جملة القانون منها اساسا للترقية

١٩١ **تاسعا :** ترخص جهة الادارة في وضع ضوابط الترقية بالاختيار مرهون باحترام القانون وبعدم المساس بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا

١٩٤ **عاثرا :** متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار وجب التزامها في التطبيق الفردي

١٩٦ **الفرع الخامس :** منطقة الترقية بالاختيار

١٩٦ **اولا :** الترقية من الدرجة الثانية الى مايلوها من الدرجات تكون بالاختيار للكفاية

٢٠٢ **ثانيا :** الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف تتم بالاختيار

٢١٠ **ثالثا :** الترقية بالاقدمية في النسبة المقررة لذلك ، واستعمال نسبة الاختيار

٢١٣ **الفصل الرابع :** الترقية والكادرات والمؤهل الدراسي والوظائف التي تقتضي تأهيلا خاصا

٢١٣ **الفرع الاول :** الترقية والكادرات

٢١٣ **اولا :** الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي الى الدرجة الثالثة في الكادر الاداري

الصفحة

- ثانيا : الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط
٢١٦ او الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الاداري
- ثالثا : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالي
٢١٩
- الفرع الثاني : الترقية والمؤهل :
٢٢٨
- اولا : مدى ترقية الموظف غير المؤهل
٢٣٨
- ثانيا : ترقية الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة
الابتدائية
٢٣٩
- الفرع الثالث : الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تاهيلا
خاصا
٢٤٥
- اولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية
تاهيلا خاصا وصلاحيه معينة
٢٤٥
- ثانيا : في الترقية الى درجة الوظيفة التي تحتاج الى
تاهيل خاص لا يقوم افراد المرشحين بعضهم مقام
بعض الا اذا توافر ذلك التاهيل فيهم جميعا ، ولا
وجه اذن للقول بأن التقدم قد تخطى مادام لم
يستوف ذلك التاهيل الخاص
٢٤٩
- ثالثا : بعض الأمثلة على وظائف تحتاج الى تاهيل خاص
٢٥٠
- الفصل الخامس : موانع الترقية
٢٥٤
- الفرع الأول : اثر تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف على الترقية
٢٥٤
- اولا : النخطى يكون على اثر تقديم تقريرين سنويين
بمرتبة ضعيف
٢٥٤
- ثانيا : عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للإبعاد عن
الترشيح للترقية
٢٥٧
- ثالثا : تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى اثره في النخطى
الا في السنة التي قدم فيها
٢٥٩
- رابعا : اذا امتقد التقرير بمرتبة ضعيف النهائية كان غير
منتج في تخطى الموظف
٢٦١

الصفحة

- الفرع الثاني :** اثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والوقوف عن العمل على الترقية ٢٦٢
- أولا :** منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت براءته أو الحكم عليه بما لا يزيد عن الإنذار يعتبر أصلا علما يقتضيه حسن سير العمل بالادارة ٢٦٢
- ثانيا :** منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء اكانت الاحالة الى محاكمة تأديبية او محاكمة جنائية ٢٦٢
- ثالثا :** منع ترقية العامل الموقوف عن العمل طوال مدة وقفه ٢٦٦
- رابعا :** اذا حلت الاحالة الى محاكمة عسكرية من مخالفات في المحيط العسكري ، فهذه لا تعتبر مانعا من الترقية في الوظائف المدنية ٢٦٧
- خامسا :** منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وتلك التي تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العائدين ٢٦٨
- سادسا :** يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية الى حين الفصل في موضوع التهم المنسوبة اليه ٢٧٤
- سابعا :** متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة التأديبية ٢٨٠
- ثامنا :** متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية ٢٨٤
- ثامسا :** ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل في الدعوى التأديبية تكون على ضوء التفرقة بين حالات البراءة والادانة ، وبالمناسبة للادانة يفرق بين حالتى الحكم بعقوبة الإنذار والحكم بعقوبة اشد من ذلك ٢٨٧
- عشر :** يصدر حكم في موضوع الانتهاء المقابلة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة او بعقوبة لا يقترب على

الصفحة

- تقديمها تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من
التاريخ الذي كتلت تتم فيه لو لم يكن محالاً
٢٩١ الى المحاكمة
- ٣٠٠ **الفرع الثالث :** اثر توقيع عقوبة تأديبية على الترقية
- أولاً : ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية
لتوقيع جزاء عليه ، هل هي وجوبية أم ليست
٣٠٠ وجوبية ؟
- ثانياً : تحصن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة
المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه
بفوات ستين يوماً على صدوره دون سحبه ، فهذا
المعيب الذي يلحق القرار لا يجعله معدوماً بل يبطله
٣١٦ بحسب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة
- ثالثاً : حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم
٣١٧ بالعقوبة التأديبية
- رابعاً : اثر الحرمان من العلاوة الدورية يخطف اثره تبعا
لما اذا كتلت عقوبة تأديبية أو نتيجة لحصول
الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف
٣١٩
- خامساً : الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجدد
أو المستدمى أو المستبقى في المجال العسكري
ليست من موانع الترقية له في مجال الوظيفة
٣٢٠ المدنية
- الفرع الرابع :** اثر الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة ولو مع
٣٢١ وقف التنفيذ على الترقية
- ٣٢٢ **الفرع الخامس :** ترقية الموظف المنقول
- أولاً : الاصل في الموظف المنقول عدم ترقيته في الوحدة
المنقول اليها قبل سنة من تاريخ نقله . الحالات
التي يجوز فيها ترقيته قبل مضي السنة هي
٣٢٢ استثناء من هذا الاصل الصلح

الصفحة

- ثانيا : الموظف المنقول لا يجوز ترقيته الى درجة بالجهة
٣٣٢ الادارية التي نقل منها
- ثالثا : قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة
من تاريخ نقله ، هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار
٣٣٧ جمهورى ؟
- رابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ
٣٤٧ نقله ، هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته؟
- خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على
النقل ، هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفى
الجهة المنقول اليها من يستوفى الشروط القانونية
٣٥٦ للترقية خلال تلك السنة ؟
- سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على
النقل ، لا يسرى على النقل الذى يعتبر بمثابة
٣٥٩ تعيين
- سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على
٣٦١ نقله ، لا يسرى على الترقية فى نسبة الاختيار
- ثامنا : الترقية فى الوحدات المنشأة حديثا معفاة من قيد
٣٦٣ السنة بالنسبة للموظف المنقول اليها
- تاسعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله ،
لا يسرى على النقل الى درجة جديدة منشأة
٣٦٥ بالمزاينة
- عاثرا : قيد الا يفوت النقل على الموظف المنقول دوره
فى الترقية بالاتصحية يسرى على النقل من كادر
٣٦٧ الى آخر
- حادى عشر : المبعوث الذى ينقل تبعا لايغاده فى بعثة على
حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته فى
٣٧١ تلك الجهة قبل مضي سنة على النقل
- ثاني عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة
من نقله ، لا يسرى على ترقية المنقول لكادر
٣٧٣ المخابرات العامة

الصفحة

- ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه
خطر ترقية المنقول في الجهة المنقول اليها قبل
مضى سنة من تاريخ النقل ٣٧٥
- الفرع السادس : مالا يعد مانعا من مواعيد الترقية ٣٧٦
- اولا : الاعارة لا يجوز ان تكون مانعا من الترقية ٣٧٦
- ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز ان تكون مانعا من
الترقية ٣٨٣
- ثالثا : المرض لا يجوز ان يكون مانعا من الترقية ٣٩٥
- رابعا : استقالة المهود على الاخطاء لا تجعلها عائقا
عن الترقية ٤٠١
- خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب الغاء تخطيه في
الترقية لا يجوز ان يبرر بذاته تركه في ترقية تالية ٤٠٢
- الفصل السادس : الترقية الاستثنائية ٤٠٤
- الفصل السابع : ترقية في مصالح مختلفة ٤١١
- الفرع الأول : وزارة التربية والتعليم ٤١١
- اولا : الترقية الادبية ٤١١
- ثانيا : ترقية معلم التربية البدنية ٤٣٥
- الفرع الثاني : المركز القومي للبحوث التربوية ٤٣٩
- الفرع الثالث : السلك الحديدية ٤٤١
- الفرع الرابع : وزارة الأشغال العمومية ٤٥٨
- اولا : مهندسو الري والمباني ٤٥٨
- ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء ٤٦٣
- الفرع الخامس : هيئة كهرباء مصر ٤٧٢
- الفرع السادس : الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ٤٧٥

الصفحة

- ٤٧٧ **الفرع السابع :** مصلحة الجمارك
- ٤٧٩ **الفرع الثامن :** مصلحة الأموال المقررة
- ٤٨٧ **الفرع التاسع :** أطباء وزارة الصحة
- ٤٩١ **الفرع العاشر :** الجامعات
- ٤٩٥ **الفرع الحادي عشر :** معهد التفنيد
- ٤٩٧ **الفرع الثاني عشر :** كتبة الأقسام المدنية بالحاكم ومحضروها

٥.٥ **الفصل الثامن :** مسائل متنوعة في الترقيات

٥.٥ **الفرع الأول :** جوانب من قضاء الترقيات

- اولا :** الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هي الترقية الى درجة مالية أعلى او الى وظيفة أعلى في ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الادبية
- ثانيا :** الترقية في كادر غير الكادر الذي ينتمى اليه الموظف وقت اجرائها لا يحق له الطعن فيها
- ثالثا :** ليس لموظف جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو اصبحت الجهتان بعد ذلك بالأداة القانونية اللازمة
- رابعا :** حامل المؤهل المتوسط تنتفى مصلحته في الطعن على ترقيات لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها
- خامسا :** عند افصاح الادارة عن اسباب التخطى تخضع هذه الاسباب لرقابة القضاء الادارى . عند القضاء بالغاء قرار الترقية ، هل يحكم ايضا برد اقدمية المدعى في الدرجة التي تخطى اليها -ورقى اليها بعد ذلك ، أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم ؟
- سادسا :** لا يجوز للقضاء الادارى في مجال التعقيب على قرارات لجنة شؤون الموظفين بتقدير السكافية أن يحل نفسه محلها في استخلاص ذلك التقدير

الصفحة

- سابعاً :** الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من القاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التنسوية
٥١٨
- ثامناً :** عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو النضاء الترقية المهيبة
٥١٩
- تاسعاً :** قطع التقادم بالمطالبة بالحق فى الترقية
٥٢٥
- الفرع الثانى :** أحكام خاصة بالاقتليم السورى
٥٢٦
- الفرع الثالث :** مسائل متنوعة أخرى فى الترقية
٥٢٩
- أولاً :** تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر ترقية
٥٢٩
- ثانياً :** مدى ترقية عضو البعثة اذا مارى زميل له يحل المؤهلات ذاتها
٥٣١
- ثالثاً :** اثر ترقية المعار على وضعه الوظيفى فى الجهة المعار اليها
٥٣٢
- رابعا :** اسقاط المدد التى تنفيها العامل دون اذن أو عذر مقبول من المدد المشترطة للترقية
٥٣٣
- خامساً :** بطلان ترقية الموظف فى ظل كادر عام ١٩٣٩ الى وظيفة يشغلها موظف آخر
٥٣٤
- سادساً :** النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقاً للجدول الثانى المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية
٥٣٥
- سابعاً :** بطلان القرار الصادر بتخطى العامل لسبب ثبت عدم صحته
٥٣٧
- تركية :**
٥٣٩
- أولاً :** تركية شاغرة
٥٤١

الصفحة

٥٤٨	ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبي مسلم الديانة
٥٥٠	ثالثا : أحقية وريثة الماهل في طلب اجراء التسوية المستحقة لمورثهم
٥٥٣	تسليم المجرمين :
٥٥٧	تظوع :
٥٧١	تعليم :
٥٧٣	الفصل الأول : التعليم الحكومي
٥٧٣	الفرع الأول : التعليم الاولى
٥٧٧	الفرع الثاني : التعليم الابتدائي والاعدادي
٥٨٥	الفرع الثالث : التعليم الثانوي
٥٩١	الفصل الثاني : التعليم غير الحكومي
٥٩١	الفرع الأول : التعليم الحر
٥٩١	اولا : الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة
٥٩٢	ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة
٥٩٤	ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة
٥٩٥	رابعا : لجنة شئون التعليم الحر
٥٩٨	خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة
٦٠١	سادسا : القرار الصادر بضم مدرسة حرة
٦٠٢	سابعا : صاحب المدرسة الحرة
٦٠٢	ثامنا : مدرسو التعليم الحر
٦٣٠	تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر
٦٣٤	الفرع الثاني : التعليم الخاص
٦٣٤	اولا : اعلة الایجار
٦٣٦	ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذي يتولى نظارتها

الصفحة

- ٦٣٧ ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتعليم الخاص
- ٦٤١ رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة
- ٦٤٤ خامسا : الاجراءات التى تتخذ فى حالة مخالفة المدرسة لاحكام القانون
- ٦٤٥ سادسا : لجنة شئون التعليم الخاص
- ٦٤٥ سابعا : ملك المدرسة الخاصة يجب أن يكون شخصا اعتباريا
- ٦٤٩ تعيين
- ٦٥٧ الفصل الاول : احكام عامة فى التعيين
- ٦٥٧ اولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة فى الجهاز الادارى هى التعيين او الترقية او النقل
- ٦٦٤ ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية
- ٦٦٤ (١) اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس ترقيبة
- ٦٦٤ (ب) اختيار موظف بالفئة الخامسة ليتولى وظيفة بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا . هذه الترقية مخالفة للقانون اذ لا يجوز ترقية او اعادة تعيين موظف الا فى الفئة الاعلى مباشرة لتلك التى كان يشغلها
- ٦٦٥ ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل
- ٦٨٧ رابعا : التعيين بمسابقة
- ٦٩٢ خامسا : التعيين فى وظيفة من الوظائف المتميزة
- ٦٩٦ سادسا : تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة
- ٧٠٤ سابعا : جواز التعيين فى درجة اقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعيين فيها

الصفحة

- ثامنا : مدى جواز التعيين بربط ثابت أو بمكانة شاملة أو غير شاملة بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
٧٠٧ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
- تاسعا : اداة التعيين في كل من وظائف الادارة العليا والوظائف الأخرى
٧١٦
- عاشرا : رئيس الجمهورية الذى عين الموظف فى إحدى الوظائف يجب أن يحدد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التى يعين عليها
٧٢٠
- حادى عشر : تحديد القانون ليعاد يجرى فيه التعيين يعتبر ميمادا تنظييا لايضار الموظف بعدم تعيينه الا بعد فواته
٧٢٢
- ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالكادر الإدارى
٧٢٥
- ثالث عشر : استقاط عقود العمل السابقة واحلال قرار تعيين كاداة جديدة للروابط بين العاملين والجهة التى كانوا يعملون بها
٧٢٦
- رابع عشر : تعيين من نوع خاص
٧٢٨
- خامس عشر : تعيين بحكم القانون .
٧٣٠
- سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين ركن المحلى
٧٣١
- سابع عشر : قرار التعيين الباطل
٧٣٧
- ثامن عشر : سحب قرار التعيين
٧٤٠
- الفصل الثانى : علاقة الموظف بالحكومة
٧٤١
- اولا : المتومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة تعيين الموظف العام
٧٤١
- ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح
٧٤٣

الصفحة

- ٧٤٨ **ثالثا :** طبيعة الرابطة القانونية هي التي تحدد المركز القانوني للموظف العام
- ٧٥٠ **الفصل الثالث :** شروط تولي الوظائف العامة
- ٧٥٠ **الفرع الأول :** حسن السمعة
- ٧٥١ **أولا :** حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها
- ٧٥٢ **ثانيا :** مجرد الشائعات لا تكفي للتدليل على فقد حسن السمعة
- ٧٥٢ **ثالثا :** اثر الحكم الجنائي على شرط حسن السمعة
- ٧٥٤ **رابعا :** الحكم على الأب بعموية جنائية لا يصح الابن بسوء السمعة
- ٧٥٥ **خامسا :** حق الجهة الادارية في التحري بكانة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة
- ٧٥٩ **الفرع الثاني :** عدم سبق الحكم على المرشح للتعين
- ٧٥٩ **أولا :** اثر الحكم التأديبي الصادر بالعزل
- ٧٦٢ **ثانيا :** عدم الحكم على الذي يعين بخدمة الحكومة في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها
- ٧٦٣ **ثالثا :** الحكم في مخالفة مخلة بالشرف لا يجوز أن يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا
- ٧٦٦ **رابعا :** آثار الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ
- ٧٦٧ **خامسا :** الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أو النزاهة
- ٧٦٧ **سادسا :** رد الاعتبار
- ٧٦٩ **الفرع الثالث :** اللياقة الطبية للخدمة
- ٧٦٩ **أولا :** شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهري للتعين في الوظيفة والاستمرار بالخدمة

الصفحة

- ٧٧٠ **ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعبى فى شرط من شروط**
صحته يتحصن من السحب والالغاء بعد فوات
ستين يوما
- ٧٧١ **ثالثا : شهادة التأهيل المهنى تقوم مقام اللياقة الطبية**
رابعا : تراخى جهة الادارة فى الاعفاء من شروط اللياقة
الصحية لا يترتب عليه فصل العامل من الخدمة
- ٧٧٢ **خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية**
- ٧٧٤ **سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية**
- ٧٧٦ **الفرع الرابع : السن التى يجب ان تتوافر فى المرشح**
للتعيين
- ٧٨١ **اولا : تعيين سن الموظف فى مسائل التوظيف والمعاشات**
من النظام العلم
- ٧٨١ **ثانيا : سبق الصلاحية للتعيين**
- ٧٨٥ **ثالثا : الوثيقة التى يعتد بها فى تقدير سن المرشح**
للتعيين
- ٧٨٩ **رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة الجهة الطبية**
- ٧٩٦ **الفصل الرابع : سلطة جهة الادارة فى التعيين**
- ٨٠٤ **اولا : ترخص جهة الادارة فى اجراء التعيين بما لها من**
سلطة تقديرية يحددها توضى اعتبارات الصالح العام،
وعدم التعسف فى استعمال السلطة
- ٨٠٤ **ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح**
الخريجين للتعيين فى الحكومة والهيئات العامة ،
لا يستحق العامل حقوقه المالية الا بعد صدور
قرار تعيينه
- ٨٠٨ **ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة**
- ٨١٠ **رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية**
- ٨١٠ **الفصل الخامس : الاولوية فى التعيين**
- ٨١٧

الصفحة

٨٢١ **الفصل السادس : قرار التعمين وواقعة استلام العمل**

اولا : يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها

٨٢١ بالقرار الادارى الصادر باسنادها اليه

٨٢٥ **ثانيا : مجرد تسلم العمل لا يكتفى لاعتقاد رابطة التوظيف**

ثالثا : الاصل الا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعمين الا

بالنسبة الى استحقاق المرتب ، ايا سائر جوانب

المركز القانونى للموظف فلا تنشأ الا بصدر قرار

٨٢٧ التعمين

٨٢٨ **رابعا : يجوز اضافة نفاذ قرار التعمين الى تاريخ تسلم العمل**

٨٣١ **خامسا : يجوز اعتبار اقدمية العامل من وقت تسلمه العمل**

سادسا : لا رجعية فى القرار الصادر باعتبار تاريخ التعمين

٨٣٣ **راجعا الى تاريخ تسلم العمل الذى سبق صدور القرار**

٨٣٤ **سابعا : مسوغات التعمين**

ثامنا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على اية

٨٣٧ **اجازات**

٨٢٨ **الفصل السابع : التعمين تحت الاختبار**

اولا : مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار ان يكون معيناً

٨٢٨ **لأول مرة**

ثانيا : الى أى مدى يشترط قضاء فترة اختبار اذا لم يكن

٨٤٥ **التعمين لأول مرة**

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار

٨٥٦ **رابعا : الموظف المبعوث لا يوضع تحت الاختبار بعد عودته**

٨٥٧ **من البعثة**

خامسا : تعين أحد مدرسى التعليم الخاص يخضع لقضاء

٨٥٨ **فترة الاختبار**

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فور

٨٥٩ **انتهاء السنة الأولى قرار بفصل العامل او تشييته**

سابعا : عند التعمين بالهيئة العامة للتأمين الصحى لاعتماد

الصفحة

- ٨٦٠ باى فترة اختبار قضيت بجهات أخرى
- ٨٦١ **ثامنا :** تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المتضاهى بنجاح المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية
- ٨٦٤ **تاسعا :** فترة الاختبار بالنسبة للجنود
- ٨٦٦ **عاشرًا :** استقطا مدة الوقف عن العمل من المدة التى تقضى كفترة اختبار عند بدء التعيين
- ٨٦٧ **حادى عشر :** موقف الموظف فى فترة الاختبار
- ٨٧٦ **ثانى عشر :** عدم جواز اعارة الموظف فى فترة الاختبار
- ٨٧٨ **ثالث عشر :** مدى جواز منع العامل خلال فترة الاختبار الاجازات المقررة
- ٨٧٩ **رابع عشر :** الرد فى تقدير الصلاحية فى فترة الاختبار للمسلطة التى تملك التعيين
- ٨٨٣ **خامس عشر :** المصادر التى تستند منها جهة الادارة قرارها بعدم صلاحية العامل للبقاء فى الخدمة بعد فترة الاختبار
- ٨٨٩ **سادس عشر :** التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار
- ٨٩٠ **سابع عشر :** فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل بغير الطريق التساديبى
- ٨٩٥ **ثامن عشر :** تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت صلاحيته فى فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطله
- ٨٩٦ **تاسع عشر :** احكام خاصة بالاقليم السورى
- ٩٠٢ **الفصل الثامن :** اعادة التعيين
- ٩٠٢ **اولا :** شروط اعادة التعيين
- ٩٠٢ (١) الا يكون تقريره الاخير فى خدمته السابقة بمرتبة ضعيف

الصفحة

- ٩٠٤ (ب) أن يكون قد رد اعتباره
- (د) إذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم
نهائي من المحكية التأديبية فلا يجوز إعادة
التعيين قبل أربع سنوات على صدور الحكم
- ٩٠٧
- ٩٠٨ **ثانيا :** كيفية تقدير درجة المعاد تعيينه ومرتبته وأقدميته
- ثالثا :** مدى جواز احتفاظ العامل المعاد تعيينه بالمرتبة الذي
كان يتقاضاه سابقا
- ٩١١
- ٩٢٠ **رابعا :** مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه
- خامسا :** القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة
اقتصرت على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة
بحساب مدد الخدمة السابقة ولا تتمدى ذلك الى
الشروط اللازمة للتعيين أو إعادة التعيين المحددة
- ٩٢٣ **بمقتضى التوظيف**
- سادسا :** معاملة المهاجرين العاملين الذين يعودون الى أرض
الوطن
- ٩٢٥
- سابعا :** تشديد جهة الإدارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة
بحقوق سابقة كان قد سكت عنها لا يرقى الى
- ٩٢٧ **مرتبة الاكراه**
- ٩٢٨ **ثامنا :** إعادة التعيين بعد سن التقاعد

تقـــدم

- الفصل الأول : احكام عامة**
- ٩٤١
- اولا :** مدى جواز تطبيق احكام القانون المدني الخاصة
بالتقدم على روابط القانون الاداري
- ٩٤١
- ثانيا :** يقوم التقدم الخمسى على قرينة قانونية لا تقبل الدليل
المعكس مفادها اداء المدين للدين من ايراده ، وأن
تراكمه أكثر من خمس سنوات تكلف بها بجواز السعة
- ٩٤٨

الصفحة

- ثالثا : الأصل أن المحكمة لا تقضى بالسقوط إلا إذا تمسك
المدين به ، ما لم يرد نص على خلاف ذلك كخص المادة
١٥١ هـ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات
- رابعا : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط ١٥٨
- خامسا : المبالغ المستحقة لأحد اشخاص القانون العام قبل
شخص آخر من اشخاص هذا القانون لا تسقط بالتقادم ١٦٠
- الفصل الثاني : تقادم ديون الحكومة قبل الغير** ١٧٣
- اولا : الغلط في الواقع والغلط في القانون ١٧٣
- ثانيا : التقادم يهضم ثلاث سنوات ١٧٦
- ثالثا : التقادم يهضم خمس عشرة سنة ١٨٤
- الفصل الثالث : تقادم حقوق الغير قبل الحكومة** ١٩٢
- اولا : تقادم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي
دفعت بغير وجه حق ١٩٢
- ثانيا : تقادم الحق في المطالبة بالمرتبتات وما في حكمها ١٩٤
- ثالثا : التقادم في حالات المعاش ١٩٩
- (ا) تقادم الحق في المطالبة بالمعاش ١٩٩
- (ب) تقادم الحق في المطالبة باعانة غلاء المعيشة
المستحقة على المعاش ١٠٠١
- (ج) تقادم الحق في استرداد ما دفع من اقتساط
احتياطي المعاش بالخصم من المرتب دون
وجه حق ١٠٠٢
- (د) التقادم في حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة
في المعاش بالتجاوز للمواعيد المقررة ١٠٠٩
- رابعا : تقادم الحق في التعويض ١٠١١

الصفحة

(١) المصادر القانونية للتعويض :

- التعويض المستحق عن قرار ادارى مخالف
للقانون لايعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل
غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المحنى)
بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار
أن القرار الادارى تصرف قانونى وليس
عملا ماديا ١٠١١
- (ب) حق الشخص فى التعويض عن القرار الادارى
الصادر باعتقاله لا يلحقه اى تقادم (المادة
٥٧ من الدستور) ١٠١٢
- (د) التعويض من تخط فى الترقية ١٠١٣
- (د) التعويض من الاجازة المفتوحة ١٠٢٩
- (هـ) التعويض من الفصل ١٠٣٠
- خامسا : سقوط الأحكام بالتقادم ١٠٣٧
- الفصل الرابع : انقطاع التقادم** ١٠٤٣
- الفرع الأول : حكم مشترك** ١٠٤٣
- محنة الدموى المرفوعة للمطالبة بحق لا يمتد اثرها فى
تطع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد
ينشئ دعويين مختلفين ضد مدين واحد ١٠٤٣
- الفرع الثانى : انقطاع تقادم ما للغير قبل الحكومة** ١٠٤٦
- اولا : انقطاع التقادم بالطلب او التظلم الذى يوجهه
الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه
طلبيا اداؤه ١٠٤٦
- ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا
للتقادم المسقط ١٠٥٠
- ثالثا : الى اى مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة .

الصفحة

التضائية للاعفاء من الرسوم قاطعا للتقدم
المستقط ؟ ١٠٥١

وابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع
التقاسم ١٠٥٥

الفرع الثالث : انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الغير ١٠٥٩

اولا : اسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق قبل الغير ١٠٥٩

ثانيا : طلب الادارة من الجهة المنتفعة بمال عام التقدم
بطلب ترخيص يتضمن سببا قاطعا للتقادم ١٠٦٢

الفصل الخامس : وقف سريان التقاسم ١٠٦٥

تصويبات

كلمة الى القارئ ..
نأسف لهذه الاخطاء المطبعية ...
فالكمال لله سبحانه وتعالى

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
انعدائه	١٢/ ٦٢	انعدامه	بالاختيار سقيمة	١٩/١٦٨	محذوف مكررة
سطر كامل	٢٥/ ٧٦	محذوف	بشرطين :		
بنا	٧/ ٧٧	بناء	مرته	١/١٨٩	مرته
ألفا	٦/١١٢	الفئة	ولما	١٩/٢٥٦	ولم
منصرا	٢٤/١٢٦	عنصرا	كادرها	٢/٤٥٩	كادرها
مقتضى	١٦/١٢٨	مقتضى	التعليية	٣٠/٤٥٩	التعليية
بتفاوت	١٣/١٣٦	بتفاوت	التقية	١٣/٦٤٥	التقيد
اللجة	١٣/١٤٦	اللجنة	وا في	١/٩٢٤	وفي
مخالفا	٢٨/١٦١	مخالفا	الفرنى	١٠/٩٤١	الفرنسي
اشترا طقيام	١٨/١٦٤	اشتراط قيام	الطالبة	٤/١٠٣٠	المطالبة

مسابقة أعمال الدار العربية للموسوعات

(حسن الفكهائى - محام)

خلال أكثر من ربع قرن مضى

أولا - المؤلفات :

١ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الأول » .

٢ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثانى » .

٣ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثالث » .

٤ - المدونة العمالية فى قوانين أصابات العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ؛

وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات

الاجتماعية .

٢ - موسوعة الضرائب والرسوم والدفعة : (١١ مجلدا - ٢٦ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم .
وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدفعة .

٣ - الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا - ٤٨ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ - موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : (١٥ جزء - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها ، بالإضافة الى الأبحاث العلمية التي تساولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأمريكية والاوربية) .

٥ - موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء - ٢٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا حديثا للنواحي التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لسلك دولة عربية على حدة .

٦ - موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين - الفين صفحة) .
وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها) .

(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ - الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ اجزاء - الفين صفحة) . (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشاطات الدولة والافراد .

٨ - موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم في مصر وباقي الدول العربية بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة بموضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : (٥ اجزاء - ٥ آلاف صفحة) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فقهاء القانون المدني المصري والشرعة الإسلامية السحاء وأحكام المحاكم في مصر والعراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : (٣ اجزاء - ٢٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا أبعدياً لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التعليق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحواجز : (سبعة اجزاء - ٧ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا شاملاً لمفهوم الحواجز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهيكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ - الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيباً موضوعياً وأبعدياً ملحقاً بكل موضوع بما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربي : (جزآن) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالتوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

**١٤ - التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربى : (ثلاثة
أجزاء) .**

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المخرطة بالقوانين
المربطة بالاضافة الى مبادئ المجلس الاعلى المغربى ومحكمة
النقض المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التى اقترتها محكمة
النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها
ترتيباً أبجدياً وزمنياً (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ - الموسوعة الاعلامية الحديثة لمدينة جدة :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضاً شاملاً للحضارة
الحديثة بمدينة جدة (بالكتابة والصورة) .

رقم الايداع بدار الكتب ٨٧/٢١٢٦

طبع بمطابع الدار البيضاء
أبناء الحاج أحمد سعد الأبيض
١٨ ش مستشفى الدمرداش بالمعاسية — القاهرة
ت ٨٢٨٣٥١

وعات الدار

وسوعات الدار العربية لدر

للموسوعات الدار العربية للموسوعات

للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات

للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات

للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات

للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات

للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات

للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات الدار العربية للموسوعات

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكاهنى - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت فى اصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربى

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلى - القاهرة

